

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครระยอง THE RELATIONSHIP BETWEEN RELATED FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN RAYONG MUNICIPAL SCHOOLS



นลินี สุวรรณโชติ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครู และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตามแนวคิดของมอว์เดย์ สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steer & Porter, 1982, pp.28-43, อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปรคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวแปรคือ ความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยองจำนวน 152 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวนเป็น 5 ด้าน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละด้านมีค่าดัชนีความสอดคล้อง รายข้อตั้งแต่ .60 - 1.00 และความเชื่อมั่นของการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าตั้งแต่ .81 - .95 การวิเคราะห์ห้ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .41, .52, .44, .66 และ .48 ตามลำดับ ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44 โดยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

* นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



.01 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 1.491 - .011 QJ + .095 SA - .121 CA + .709 WE^{**} + .045 LE$$

$$Z = -.010 QJ + .104 SA - .140 CA + .656 WE^{**} + .051 LE$$

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research were to find score weight of each factor which contributed to organizational commitment. The sample consisted of 152 teachers from Rayong municipal schools who were selected by stratified random sampling technique. The questionnaires were employed to collect data have high content validity through the panel of experts' judgment (IOC > 0.60) and five sub questionnaires were high reliability of Cronbach's alpha coefficient which range from .81 to .95. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and multiple regressions.

The results indicated that the 5 factors; quality of life in work, job satisfaction, organizational culture, organizational climate, leadership related positively with high magnitude and statistical significance to organizational commitment. All factors explained the variance of organizational commitment at medium level ($R^2 = 44\%$). Only organizational climate contributed to organizational commitment with statistically significant ($\beta = .656$, $\alpha = .656$). The equations displayed the prediction of organizational commitment for Rayong municipal teachers by 5 factors were: In term of raw scores and in term of standardized scores.

$$Y = 1.491 - .011 QJ + .095 SA - .121 CA + .709 WE^{**} + .045 LE$$

$$Z = -.010 QJ + .104 SA - .140 CA + .656 WE^{**} + .051 LE$$

KEYWORD : Organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กร เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรเป็นการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคคลในองค์กรนั้น การที่ทั้งสองฝ่ายมีความจริงใจต่อกันกล่าวคือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้ตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ องค์กรใดก็ตามที่สามารถเป็นแบบใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาตามที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุด



ความสามารถ แต่ในทางตรงข้าม หากองค์การใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์การย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์การได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 2) ดังเช่น บุคคลเหล่านั้นจะขาดงานมีข้อเรียกร้อง ย้ายสถานที่ทำงาน หรือลาออกจากงาน (สรัญญา นวลลลอ, 2544, หน้า 1) เหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาการบริหารงานบุคคลที่สำคัญขององค์การทั้งสิ้น

ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครระยอง พบปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 โรงเรียน มีปัญหาในด้านการโอนย้ายของครูค่อนข้างมาก ผลการสำรวจความถี่ที่ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยองขอโอนย้าย ปีการศึกษา 2551 - 2553 มีการขอโอนย้ายทั้งหมดจำนวน 39 คน โดยขอโอนย้ายไปอยู่โรงเรียนในสังกัดเดียวกันจำนวน 13 คน คิดเป็น 33 % ของจำนวนที่โอนย้ายทั้งหมด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการเปลี่ยนบรรยากาศและต้องการหาประสบการณ์ใหม่ โอนย้ายข้ามสังกัดแต่ยังคงอยู่ในจังหวัดเดียวกันจำนวน 5 คน คิดเป็น 13 % ของจำนวนที่โอนย้ายทั้งหมด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ โอนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมจำนวน 21 คน คิดเป็น 54 % ของจำนวนที่โอนย้ายทั้งหมด ส่วนปีการศึกษา 2552 - 2553 มีครูที่สมัครเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดจำนวน 10 คน (กองการศึกษาเทศบาลนครระยอง, 2553) ปัญหาการโอนย้ายของครูเป็นผลกระทบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่เป็นปัญหาต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน เพราะการที่ครูที่มีประสบการณ์มายาวนาน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานมาระยะหนึ่ง ถ้ามีการโอนย้ายอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ เนื่องจากกระหว่างที่รอเรียกครูที่โอนย้ายหรือเรียกบรรจุแทนอัตราที่มีการโอนย้ายไป ครูที่ได้รับมอบหมายให้สอนแทนต้องรับภาระการสอนมากขึ้นอาจสอนได้ไม่เต็มที่ หรือวิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนไม่ตรงกับความต้องการ จึงอาจจัดกิจกรรมบรรลุเป้าหมายได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร (ประสงค์ สุวรรณโชติ, ประภารัตน์ ตองติธรรม, กนกวรรณ ภาณุทัต, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2554) จากผลการสำรวจสถิติการโอนย้ายพบข้อสังเกตที่น่าสนใจคือเหตุผลของการขอโอนย้ายส่วนใหญ่ ให้เหตุผลว่าต้องการเปลี่ยนบรรยากาศและต้องการหาประสบการณ์ การให้เหตุผลต่างๆ ทั้งหลายเหล่านี้ อาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกที่แน่นแฟ้นต่อองค์การหรือกล่าวได้ว่า ยังขาดความผูกพันต่อองค์การอย่างจริงจัง ดังที่มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจในการหางานอื่น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532) ส่วนจอร์จ และโจนส์ (George & Jones, 1999, p. 96) ได้สรุปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขาก็จะมีความเชื่อมั่นในองค์การ เพราะเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การ จะมีความคิดที่จะไม่เปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องาน ที่ปฏิบัติโดยการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

จากปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982, pp.28-43 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความต้องการ

ที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยที่คัดเลือกมาศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 148-150) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ประกอบกับพิจารณาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp.441 - 451 อ้างถึงในบัญชา นิ่มประเสริฐ, 2542, หน้า 16) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กร ประสบการณ์จากการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร
3. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง
2. มีน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ปัจจัย ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ซึ่งกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2554 จำนวน 246 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวน 152 คน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment) ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรทำนายได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ



5. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41, .52, .44, .66, .48 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเท่ากับ .66 โดยตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนดิบมีค่า -.011 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า -.010 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานในรูปคะแนนดิบมีค่า .095 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .104 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การในรูปคะแนนดิบมีค่า -.121 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า -.140 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรบรรยากาศองค์การในรูปคะแนนดิบมีค่า .709 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .656 ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .656 และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในรูปคะแนนดิบมีค่า .045 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .080

3. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y = 1.491 - .011 QJ + .095 SA - .121 CA + .709 WE^{**} + .045 LE$ และ $Z = -.010 QJ + .104 SA - .140 CA + .656 WE^{**} + .051 LE$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41, .52, .44, .66, .48 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp.441 – 451 อ้างถึงในบัญชา นิ้มประเสริฐ, 2542, หน้า 16) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกตัวแปร ส่วนตัวแปรทำนาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเท่ากับ .66 โดยตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44 และมีตัวแปรบรรยากาศองค์การมีค่าน้ำหนักความสำคัญที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .656 เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรที่คัดเลือกเข้ามาศึกษา คัดเลือกตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) และเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยค่าจูง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะค่าจูงให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และยังเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งสรุปและอภิปรายผลแต่ละปัจจัยที่กำหนดเป็นตัวแปรดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่าการที่ครูได้รับประโยชน์ค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการ เงินโบนัส และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตเมื่อเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่นที่มีตำแหน่งงานคล้ายคลึงกันก็จะมี ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับ นอกจากนั้นในด้านการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลมีงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานทำให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตรด้านสังคมสัมพันธ์ ส่งผลให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปพัฒนางาน เลื่อนระดับปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีฐานะ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและพึงพอใจการได้ย่อมเกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจที่จะมีความรู้สึกว่าผูกพันต่อองค์การ และเกิดความภูมิใจในองค์การของตน เป็นไปตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ทซ์เบิร์กและเป็นดังที่ ดันแฮม และกรูบ (Dunham & Grube, 1994, p.17 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 25) ได้สรุปว่า การพึงพอใจขององค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงานและยังสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ เพ็ญพกา พุ่มทอง (2547) วัศยากร สิ้นพูล (2551) กษมา ทองขลิบ (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพัน

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการที่ครูรู้ว่าอาชีพของตนเองมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความสามารถตนเอง การนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่เพื่อเลื่อนตำแหน่ง การงานให้สูงขึ้น สำหรับสายงานครูมีโอกาสได้เลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งได้วิทุยฐานะทุกคน จึงถือได้ว่า ครูเป็นอาชีพข้าราชการที่มีความมั่นคงและมีโอกาสดีกว่าข้าราชการอื่นๆ ครูจึงรู้สึกมีความพอใจในการทำงาน พอใจกับระบบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งสถานที่การทำงานเป็นโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนที่มีความเจริญ มีงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองท้องถิ่น ทำให้โรงเรียนมีการบริหารงานของโรงเรียนเป็นระบบ มีการนิเทศงานโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งมีลักษณะเป็นการสอนงานมากกว่าการควบคุม เหล่านี้ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาจนได้มาตรฐาน ปัจจัยเหล่านี้ จะค่าจูงให้ครูมีแรง

จูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ครูจึงมีความรู้สึกที่ดีผูกพันต่อสถานที่ทำงาน เป็นไปตามตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบอร์ก สอดคล้องกับงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ยุพดี ตีอินทร์, 2547; พัชรี ปัญญาเลิศศรีธธา, 2548) ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาเชิงสาเหตุ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547; ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548; วันนดา หมวดเอียด, 2550)

1.3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะของระบบที่เป็นทางการมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันทุกโรงเรียนจะใช้การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงานให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น จึงทำให้โรงเรียนมีกฎระเบียบมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงมีความเป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน และมีความเป็นทางการมากยิ่งขึ้น การใช้ระบบอุปถัมภ์ก็จะน้อยลง ทำให้ครูมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น การที่องค์กรมีหลักแห่งความยุติธรรมให้กับครูในโรงเรียน นั้นหมายรวมถึงจริยธรรมในองค์กรจะมีแนวโน้มที่ดี การที่โรงเรียนใช้จริยธรรมองค์กรปลูกฝังค่านิยมทางศีลธรรม ความเชื่อของครู และกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร จริยธรรมทางสังคม ทางวิชาชีพ หรือ ส่วนบุคคล จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูใช้เป็นโครงสร้างในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ส่วนด้านลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร พิจารณาจากโรงเรียนเลือกสรรครูที่มีความรู้ความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ ดังเช่นเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานมากให้เป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เป็นต้น ระบบพรรคพวกจะมีน้อยลง เป็นการอนุรักษ์บุคคลากรที่ดีได้ระดับหนึ่ง ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึก ว่า วัฒนธรรมขององค์กรที่พัฒนาอย่างมีแบบแผน มีความยุติธรรมค่อนข้างมาก จะทำให้รู้สึกอยากทำงานให้กับโรงเรียนมากขึ้น ดังที่ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp.441 - 451 อ้างถึงในปัญญา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 16) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าโครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผนมีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของกลุ่มบุคคลต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, หน้า 35) และมีผลการวิจัยที่ยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์, 2546; ลิขิต แซ่เตียว, 2548; เพ็ญผกา พุ่มทอง, 2547; พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548; เขียวลักษณ์ สุตะโคตร, 2548)

1.4 บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่าลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละโรงเรียน ที่ครูในโรงเรียนรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการทำงาน ดังเช่นในด้านความรับผิดชอบ โดยปกติของสถานศึกษาครูจะสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ คุณลักษณะที่ปลูกฝังให้กับนักเรียนจะมีอยู่ในตัวครูเป็นส่วนใหญ่ การที่ครูมีความเอาใจใส่ต่องานมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่โดย

ไม่ย่อท้อ เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติงานให้ดีที่สุด บรรยากาศของการอยู่ร่วมกันก็จะมีความสุข เอื้อเฟื้อกันถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เมื่อครูคนใดมีผลการปฏิบัติงานดี ก็จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้รับการยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับในงานซึ่งส่วนใหญ่ครูในโรงเรียนจะมีพฤติกรรมเช่นนี้ ทั้งนี้ เกิดจากความรับผิดชอบของครูส่วนหนึ่ง และส่วนหนึ่งอาจจะเกิดจากครูรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และคาดหวังว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรม ประกอบกับการอยู่ในที่ทำงานแล้วได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่างมีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงาน ครูก็รู้สึกสนุกและมีความสุขที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานและต้องการทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งพอร์เตอร์ ลอเลอร์และแฮคแมน (Porter Lawler & Hackman, 1975, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 53) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ว่า คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ธรรมชาติของบุคคลนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับข้อสรุปของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 36 - 38) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 ปัจจัย หนึ่งในสี่นั้นคือ ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์การได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ และเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การทัศนคติที่ดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และสอดคล้องกับผลวิจัยต่างๆ แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในการศึกษาเชิงสาเหตุ ดังนั้นงานวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) พบว่า ตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ บรรยากาศองค์การ และผลการวิจัยของสาธิต รื่นเรใจ (2549) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหนึ่งในตัวแปรนั้นได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน

1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารบางโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง จะหมายถึงผู้บริหารที่มีลักษณะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีพฤติกรรมการทำงานกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมโดยปกติทั้งผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ต่างก็มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนทุกโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer & Porter, 1982, pp.28-43. อ้างถึงใน ศิริพร สุวรรณ, 2548, หน้า 2) และบางโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการทำงานด้วยการทำให้ครูเข้าใจถึงบทบาทและขอบเขตในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายพร้อมทั้งบอกถึงสิ่งตอบแทนที่จะได้รับคือรางวัลเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ และการลงโทษเมื่อทำงานล้มเหลว ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่มักมีพฤติกรรมการบริหารแบบการแลกเปลี่ยน เป็นการจูงใจโดยให้สิ่งตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเช่นนี้ ทำให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถือว่าวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เชอร์เบิร์ก ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีผู้บริหารบางคน

ที่มีพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจขาดความรับผิดชอบมักจะปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติมา ทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ศรัทธา จึงไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลวิจัยของศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ณรงค์ องค์กรประเสริฐ (2549) ที่พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. มีน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ปัจจัยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบมีค่า .709 ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่า .656 ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .656 นั้นอาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละโรงเรียนที่ครูในโรงเรียนรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการทำงาน ดังเช่นในด้านความรับผิดชอบ โดยปกติของสถานศึกษาครูจะสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ คุณลักษณะที่ปลูกฝังให้กับนักเรียน จะมีอยู่ในตัวครูเป็นส่วนใหญ่ การที่ครูมีความเอาใจใส่ต่องาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่โดยไม่ย่อท้อเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้ครูได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่าง จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกในหน้าที่ และจะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ลักษณะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันในโรงเรียนให้มีความสุขเอื้อเฟื้อกัน ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน การที่โรงเรียนมีบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขจะส่งผลให้ครูมีความสนุกกับการทำงาน พึงพอใจ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่พาเมลา (Pamela, 2005, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง กล่าวคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกสามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้อีกทั้งยังลดความท้อแท้ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ ในขณะที่โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี เมื่อครูคนใดมีผลการปฏิบัติงานดี ก็จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้รับการยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับในงาน ผลตอบแทนที่ครูได้รับจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการให้รางวัล ในทางตรงข้ามหากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การในทางลบ เช่น การที่เพื่อนครูไม่ค่อยเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกันยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ มีการเอื้อประโยชน์ให้พรรคพวกเดียวกัน การได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ขาดความเป็นธรรม เหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่อยากจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แก่งแย่ง แข่งขัน ทำให้บรรยากาศตึงเครียด ไม่มีความสุขกับการทำงาน รู้สึกอยากย้ายออกจากองค์การ มีความรู้สึกที่เป็นลบต่อผู้ร่วมงานและอาจส่งผลต่อการทำงาน เหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน โดยสภาพบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจากการสังเกตตามสภาพจริงมีบางโรงเรียนที่ครูมีการเขียนคำร้องขอย้ายโรงเรียนเป็นจำนวนค่อนข้างมาก เนื่องจากบรรยากาศภายในโรงเรียนมีลักษณะที่ครูไม่ค่อยมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน การพิจารณา

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนบางครั้งไม่มีความชัดเจนของผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูบางส่วนเกิดความรู้สึก แยกแยะจากการที่ครูบางกลุ่มได้รับการสนับสนุนแต่บางกลุ่มก็ไม่ได้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้ครูบางส่วนเกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม จึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานและไม่อยากอยู่ในองค์กรนี้ แต่ครูในโรงเรียนบางโรงเรียนที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีความเอื้อเฟื้อต่อกันเช่นนี้ จึงส่งผลให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน เป็นไปตามที่ พอร์เตอร์ ลอเลอร์และแฮคแมน (Porter Lawler & Hackman, 1975 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 53) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ว่า ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้อง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขา อยู่ในกลุ่มได้ การแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงานจนเกิดเป็นความรู้สึกที่ต้องการ ทুমเทเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) สาธิต รื่นเรใจ (2549) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติได้แก่ บรรยากาศ องค์กร

3. สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การมี 4 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย $-0.10, .104, -.140, .051$ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ตัวแปรเหล่านี้มีน้ำหนักปัจจัยไม่มากพอที่จะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย -0.10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเป็นโรงเรียนที่ค่อนข้างพร้อมในด้าน งบประมาณที่จะอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ครูได้รับประโยชน์ ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เมื่อเทียบเคียงกับข้าราชการในสังกัดอื่นที่มี ตำแหน่งงานคล้ายคลึงกันก็จะมี ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับ นอกจากนั้นในด้านการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล มีงบประมาณเกี่ยวกับ การพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพ พัฒนางาน เพื่อเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีฐานะความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้รับเงินสวัสดิการ เงินโบนัส และค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งโรงเรียน ในสังกัดก็จะมีลักษณะเหล่านี้คล้ายคลึงกัน ซึ่งครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลมีครบทุกด้านซึ่งอาจถือว่า องค์กรอำนวยความสะดวกและพึงพอใจแก่ครูได้ เป็นเรื่องปกติของทุกๆ โรงเรียน ย่อมเกิดความรู้สึก ทางด้านจิตใจที่จะมีความรู้สึกว่าคุณพนักต่อองค์การบ้าง แต่ยังมีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความ ผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การ ทำนาย $.104$ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพึงพอใจในการ ทำงานประกอบไปด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่การทำงาน

และการดำเนินการ ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา และการนิเทศงาน ทุกด้านที่กล่าวมีในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยองทุกโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้จะค้ำจุนให้ครูมีความพอใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ครูจึงมีความรู้สึกที่ดีผูกพันต่อสถานที่ทำงานแต่ยังมีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การโดยตรง แต่อาจส่งผลในทางอ้อม ดังเช่น ผลวิจัยของ ศิริพรนาคนสุวรรณ (2548) พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของวันวิสาข์แสงประทุม (2547) และวนันดา หมวดเอียด (2550) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

3.3 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย -.140 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง มีโครงสร้างขององค์การที่มีลักษณะของระบบที่เป็นทางการมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนจะใช้การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงานให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น จึงทำให้โรงเรียนมีกฎระเบียบ มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงเป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจนและมีความเป็นทางการยิ่งขึ้น การใช้ระบบอุปถัมภ์ก็จะน้อยลงทำให้ครูได้รับการปฏิบัติมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจะได้รับเป็นปกติ จึงทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ยังมีน้ำหนักไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของเพ็ญพกา พุ่มทอง (2547) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

3.4 ส่วนตัวแปรสุดท้ายที่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .051 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่มักมีพฤติกรรม การบริหารแบบการแลกเปลี่ยนเป็นการจูงใจโดยให้สิ่งตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเช่นนี้ ทำให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถือว่าวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก และจากข้อสังเกตผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบายกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรม การแสดงออกในลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ขาดความรับผิดชอบมักจะปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติมาทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ศรัทธา จึงไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ แต่โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีไม่มากพอที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ สาธิต รื่นรังใจ (2549) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การแต่มีอิทธิพลทางอ้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ

ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพ สังคมสัมพันธ์ ความภูมิใจในองค์กร สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก เต็มเต็มในสิ่งที่ครูต้องการ เมื่อครูได้รับอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ต้องการ จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะทำงานและส่งผลต่อความรู้สึกของครูที่จะรับรู้ได้ว่าโรงเรียนให้การสนับสนุนดูแล ผลที่ได้จะทำให้ครูผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรมีค่าน้ำหนักที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เกิดจากผู้บริหารและครูเป็นผู้ร่วมกันกำหนด ดังเช่น ด้านความรับผิดชอบ ถ้าครูทุกคนตระหนักในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยไม่เอารัดเอาเปรียบกันก็จะเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารต้องเอื้อเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนรวมถึงความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังแล้ว ควรให้ผลตอบแทนครูเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่สมควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ให้มากที่สุด นอกจากการให้รางวัลทางด้านวัตถุแล้ว การให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน การได้มีส่วนร่วมเป็นคุณค่าทางจิตใจ เป็นการเสริมสร้างให้ครูรู้สึกเห็นคุณค่าของตัวเอง จะทำให้ครูภูมิใจในตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรยากาศของโรงเรียนเช่นนี้จะส่งผลให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจากข้อสรุปผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง การที่องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ครูทุกคนตระหนักในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยไม่เอารัดเอาเปรียบกันก็จะเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รู้จักเอื้อเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะทำให้ครูมีความสุขกับการทำงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูมีหลายตัวแปร แต่มีน้ำหนักไม่มากพอ ที่จะทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ การที่จะนำผลวิจัยไปใช้เพื่อจะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู จำเป็นต้องทราบสาเหตุที่ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรมีการศึกษาเชิงสาเหตุโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งจะทำให้ทราบสาเหตุว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2. จากผลวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรเจตคติ



ต่อองค์การ เป็นต้น และควรทำวิจัยเพิ่มเติมโดยทำวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาโดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมและเพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และจะทำให้ได้ผลวิจัยเด่นชัดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภาณุทัต. (2554, 3 สิงหาคม). ครู วิชยฐานะครูชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์.
กรกฎ พลพานิช. 2540. *ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กษมา ทองชลีบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครูโรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองการศึกษาเทศบาลนครระยอง. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. ระยอง: สหศิลป์การพิมพ์.
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ องค์ประเสริฐ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภารัตน์ ตองดีรัมย์. (2554, 3 สิงหาคม). ครู. สัมภาษณ์.
- ประสงค์ สุวรรณโชติ. (2554, 3 สิงหาคม). รองผู้อำนวยการสถานศึกษา. สัมภาษณ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า*. ปริญญาโทปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เพ็ญผกา พุ่มทอง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพยาบาลศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพดี ตีอินทร์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลิขิต แซ่เตียว. (2548). วัฒนธรรมภายในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษาพนักงาน
ฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยีธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- วณิดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วันวิสาข์ แสงประทุม. (2547). การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศยาภร ลินพูล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาเทคโนโลยีวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมยศ นาวิกการ. (2540). การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:
ดอกหญ้า.
- สรัญญา นวลลออ. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง
จังหวัด ปทุมธานี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment). *จุฬาลงกรณ์ ธุรกิจปริทัศน์*, 9(34), 34 - 41.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหาร ระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 12(47), 32-44.
- George, & Jones, (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (2nd ed.). New York: Addison- Wesley.
- Jacson-Malik Pamela, J. (2005). Organizational climate and hospital nurses' job satisfaction, burnout, and intent to leave. *Dissertation Abstracts International*. 62(02), 812-B.

“ If someone seeks advice, Give them direction,
not correction. Do not force your opinions on others.
Steer them to make their own decisions.

หากมีคนมาขอคำปรึกษา จงแนะแนวทางแก่เขา
ไม่ใช่เข้าไปแก้ปัญหาก็เขา อย่าบังคับคนอื่นให้คิดเหมือนกับเรา
แค่แนะนำให้เขาได้ตัดสินใจด้วยตัวเองก็พอ ”