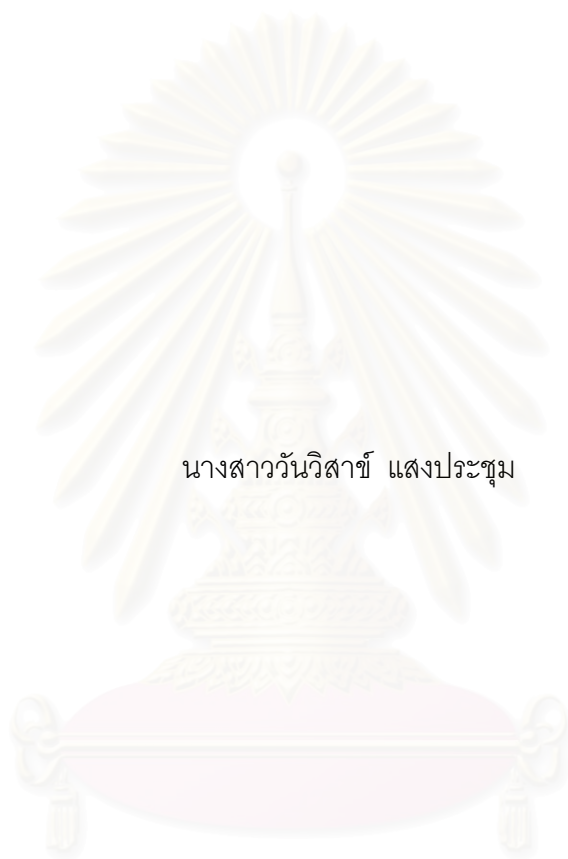


การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน



นางสาววันวิสาข์ แสงประทุม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

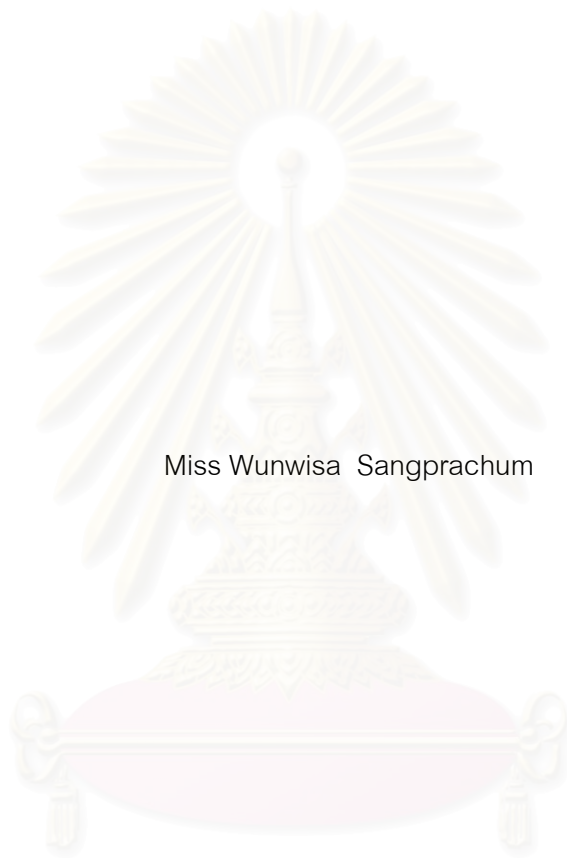
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-53-1829-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION COMMITMENT
MODEL OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS



Miss Wunwisa Sangprachum

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Research

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-53-1829-9

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
โดย นางสาววันวิสาข์ แสงประทุม
สาขา ศึกษาศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. วรณี แกมเกตุ)

สถาบันวิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันวิสาขี แสงประทุม : การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน

(A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION COMMITMENT MODEL OF PRIVATE SCHOOL

TEACHERS) อ.ที่ปรึกษา: รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ, 140 หน้า. ISBN 974-53-1829-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา โมเดลสมมติฐานพัฒนาขึ้นโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตภาคกลาง 31 โรงเรียน จำนวน 430 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และลักษณะส่วนบุคคล วัดตัวแปรแฝงได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 16 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงในการวัดจากตัวแปรที่สังเกตได้ตั้งแต่ 0.78-0.92 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์โมเดลเส้นทาง

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
2. โมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 26.832 $p=0.527$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 28 ค่า GFI เท่ากับ 0.990 ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 และค่า RMR เท่ากับ 0.080 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29.1

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อผู้คิด.....
 สาขาวิชา.....วิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
 ปีการศึกษา.....2547.....

4583772027: MAJOR EDUCATION RESEARCH

KEY WORDS: ORGANIZATION COMMITMENT/ JOB SATISFACTION/ MOTIVATING FACTORS/
HYGIENE FACTOR/ JOB DISSATISFACTION

WUNWISA SANGPRACHUM: A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION COMMITMENT
MODEL OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS. THESIS ADVISOR: ASSOC.PRO. SIRIDEJ SUSIVA, Ph.D.
140 pp. ISBN 974-53-1829-9

The purposes of this research were 1) to develop the organization commitment model of private school teachers based on Herzberg's Two-factor Theory 2) to validate the developing structural equation model with empirical data, examine the validity in explaining the relationship of factors affecting commitment of private school teachers at secondary education and 3) to study the direct effects and the indirect effects of individual characteristics, motivating factors, hygiene factors and job satisfaction factors on the organization commitment of private school teachers. The participants of this research were private school teachers in the central region consisted of 31 schools and 430 teachers. The research variables consisted of latent variables which were 4 variables of factors affecting the organization commitment, there were job satisfaction factors, motivating factors, hygiene factors and individual characteristics which were measured by 16 observed variables. The research tools were questionnaires which had reliabilities from 0.78-0.92. The research data were analyzed by employing SPSS for Windows version 10.8 for descriptive statistical analysis and correlation as well as LISREL version 8.53 for a path analysis.

The research findings were as follows:

1) An overview of the model of the organization commitment of private school teachers consisted of variables which had the direct effects were job satisfaction factors and variables which had both of the direct effects and the indirect effects were motivating factors and hygiene factors. The highest effect variable was job satisfaction.

2) An overview of the model of the organization commitment of private school teachers was fitted with empirical data considering Chi-square=26.832 p=0.527 df=28 GFI=0.990 AGFI=0.971 and RMR=0.080 and variables in the model accounted for 29.1% of variance in the organization commitment.

Department Educational Research and Psychology Student's signature.....

Field of study Education Research Advisor's signature.....

Academic year 2004.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเสร็จสิ้น ซึ่งผู้วิจัยซาบซึ้งในความเอาใจใส่การดูแลเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาการด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคกลางที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย และผู้บริหารโรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ ที่อนุญาตให้ลาศึกษาต่อ รวมทั้งเพื่อนครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจ

ขอขอบคุณ คุณณัฐพร พวงไธสง คุณพิสนธ์ เกิดศิลป์ คุณวิญญา ยิ้มยวน และเพื่อนๆ สาขาวิชาวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกัลยาณมิตร ร่วมทุกข์ร่วมสุข คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษาเป็นอย่างดี ขอขอบ ร.อ.ภาษา ประสาทแก้ว คุณมยุรี แสงประทุม ที่ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับพระคุณบิดา-มารดา ผู้ให้กำเนิด และขอขอบพระคุณในความกรุณาของคุณบรรณา แสงประทุม และแพทย์หญิงวัฒน์ย์ เย็นจิตร ที่ให้การสนับสนุนการศึกษา คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. รายงานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	7
ตอนที่ 2 สภาพการจัดการศึกษาเอกชน.....	22
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	27
ตอนที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	32
ตอนที่ 5 รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น.....	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้.....	69

บทที่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความ	
ผูกพันต่อองค์กร.....	70
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	77
รายการอ้างอิง.....	79
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	84
ภาคผนวก ข แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน.....	85
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล.....	89
ภาคผนวก ง ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครู	
เอกชน ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows version 8.53.....	90
ภาคผนวก จ กลุ่มประชากรของครู จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน.....	128
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC.....	129
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	140

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
2.1	16
2.2	17
2.3	19
2.4	41
2.5	41
3.1	46
3.2	48
3.3	50
3.4	51
3.5	52
3.6	53
3.7	54
3.8	55
3.9	56
3.10	57
3.11	58

ตารางที่

3.12	ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	59
4.1	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลอิสระความผูกพันต่อ องค์กร ด้านลักษณะบุคคล.....	65
4.2	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง(Kurtosis)และสัมประสิทธิ์การกระจาย(C.V.)ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ ในการศึกษาโมเดลความผูกพันองค์กร.....	67
4.3	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน.....	69
4.4	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน.....	73
4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง.....	73

สารบัญญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2.1	แผนภาพแสดงลำดับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีมาสโลว์..... 12
2.2	กระบวนการเกิดความพึงพอใจตามแนวคิดของKotler..... 20
2.3	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลงานที่ปฏิบัติตามแนวคิดของ Porter and Lawler(1994)..... 20
2.4	กระบวนการจูงใจตามแนวความคิดของ Lillian M. Gilbreth..... 22
2.5	รูปแบบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของครูตามแนวคิดของ Chapman..... 26
2.6	องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกแฝงปัจจัยอนามัย..... 28
2.7	องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกแฝงปัจจัยจูงใจ..... 30
2.8	องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกแฝงลักษณะส่วนบุคคล..... 31
2.9	องค์ประกอบของตัวแปรภายในแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 32
2.10	โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล..... 33
2.11	โมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชน..... 44
3.1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความพึงพอใจ จากปัจจัยจูงใจ..... 52
3.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความพึงพอใจ จากปัจจัยอนามัย..... 54
3.3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความพึงพอใจ..... 56
3.4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร.. 58
4.1	โมเดลความผูกพันต่อองค์กร..... 71
4.2	โมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน..... 72
5.1	โมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน..... 76

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานในองค์กรจะมีปัจจัยในด้านต่างๆ อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำก็จะส่งผลให้มีการขาดงานหรือลาออกจากงานในที่สุด งานในองค์กรใดก็ตามย่อมมีปัญหาด้านความแตกต่างของบุคคลในองค์กร ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อพลังสร้างสรรค์ขององค์กรทำให้องค์กรไม่มีการพัฒนา และเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายงานของบุคลากร (ประเวศ วะสี, 2535) หากองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างเพียงพอแล้ว บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและจะทำให้งานที่กระทำเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปกติแล้วความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เกิดขึ้นตามลำดับดังนี้ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Maslow, 1970)

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาภาระการทำงานของครูมีมากขึ้นอันเป็นผลทำให้ครูมีความเปราะบางในการทำงานซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นสาเหตุให้ครูลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่การสอน เช่น แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ครูที่มีคุณภาพมักจะออกจากงานเมื่อเงินเดือนในอาชีพอื่นสูงกว่าเงินเดือนครู ความพยายามปรับปรุงคุณภาพการสอน ทำให้ครูไม่ชอบงานสอน การสรรหาครูและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสม หน่วยงานที่บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร (Chapman and Synder, 1992)

รัฐมีนโยบายส่งเสริมบทบาทการศึกษาเอกชนในการร่วมจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้มากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติรัฐได้ขยายโรงเรียนของรัฐด้านปริมาณและระดับชั้นเรียนอีกทั้งเปิดรับนักเรียนเพิ่มทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน เพราะครูที่ทำการสอนได้ลาออกไปรับราชการกลางเทอม และปัจจุบันสวัสดิการของครูที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนนั้นยังไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน อัตราการเข้าออกของครูเอกชนยังสูง ซึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรมการสอนในโรงเรียน เงินเดือนครูในโรงเรียนเอกชน

บางแห่งจ่ายไม่เต็มตามวุฒิ หรือจ่ายเงินเดือนเต็มแต่มีการเรียกเงินคืนส่วนหนึ่ง (สมจิตนา ภัคดีศรีวงศ์, 2539)

ครูโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ในฐานะผู้นำทางวิชาการเนื่องจากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนมีนโยบายให้ครูออกเพื่อรับครูใหม่เป็นการประหยัดรายจ่าย ดังนั้นครูที่มีวุฒิสูงๆ จึงขาดความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุให้ขวัญและกำลังใจของครูที่มีวุฒิสูงมีระดับต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ (ไพบุลย์ วิสัยจร, 2523) โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจ และความมั่นใจในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนจะต่ำกว่าโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนเอกชนคิดจะเปลี่ยนอาชีพ ไม่พึงพอใจในงาน เบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่อาจไม่ชอบอาชีพครู แต่ยังหางานอื่นทำไม่ได้ หรือได้สอนไม่ตรงกับสาขาวิชา ผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กครูมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ในอนาคตรัฐมีนโยบายในการจัดสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539) โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูง เพราะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูในโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้ครูที่มีวุฒิและความชำนาญในการสอนไม่สนใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ปฏิบัติการสอนในช่วงสั้นๆ เพราะยังแสวงหาตำแหน่งในโรงเรียนรัฐบาลอยู่ถึงแม้โรงเรียนเอกชนพยายามที่จะจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าที่โรงเรียนจะมีกำลังความสามารถจัดได้ เพื่อเป็นการจูงใจ นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ (ปราณี ศรีใส, 2534) นอกจากนี้รัฐควรสนับสนุนเร่งรัดการปฏิบัติด้านนิติบัญญัติ เพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์หรือการคุ้มครองจากรัฐเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครูเอกชน โดยการปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กานทิพย์ ชาตวงค์, 2537) ครูเอกชนประสบปัญหาต่างๆ ในองค์กร ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ หลายด้านในองค์กรซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลให้ครูเอกชนมีความคงทนในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่ำ

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในรูปแบบของการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้หลักการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรด เพื่อให้องค์กรหรือสถานศึกษาได้มองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและพอใจต่องาน มีเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อกันโดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เบญจรัตน์ เดชานุกวัฒนะชัย (2541) ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลคิดจะเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน (Faras & Tetrick, 1993) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาทฤษฎีด้านพฤติกรรมองค์กร ซึ่งมีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล และความพึงพอใจของบุคคล อันนำไปสู่ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) เพราะทฤษฎีได้รับการยอมรับด้านการบริหารภายในองค์กรและง่ายต่อการเข้าใจมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมของบุคคล อีกทั้งยังครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อนำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมาสร้างเป็นโมเดลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และทำการปรับปรุงโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนหรือองค์กรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ได้ และทำให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์งานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของลักษณะเฉพาะบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

1. จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมองค์กร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) เพราะทฤษฎีครอบคลุมตัวแปรที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

2. กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอน ในเขตภาคกลาง จำนวน 140 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 19,804 คน จำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยทำการ
 สุ่มตัวอย่างครูจำนวน 430 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรภายในแฝง 2 ตัวแปร คือ

3.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ
 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และเจตคติทางบวกต่อองค์กร

3.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ จำนวนปีที่
 ปฏิบัติงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

3.2 ตัวแปรภายนอกแฝง 3 ตัวแปร คือ

3.2.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ เพศ ระดับ
 การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส

3.2.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ การได้รับการยอมรับ
 หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า

3.2.3 ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ประกอบด้วย
 รายได้/สวัสดิการ ความมั่นคง การบังคับบัญชาจากผู้บริหาร และนโยบายการบริหาร

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

โมเดลความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ
 ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้นในระยะเวลาที่ยาวนาน

ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจและความห่วงใยต่อ
 องค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรโดยไม่คิดโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน
 จนถึงปัจจุบัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่ง
 จะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุตามจุดประสงค์ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความพึง
 พอใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิด การกระทำ การทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความพยายามในการเรียนรู้ ปรับปรุงงาน

เจตคติทางบวกต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีเจตนาที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การยอมรับเป้าหมาย มีความเคารพในกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดบุคคลมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และการยอมรับจากองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไป

ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมอบรมดูงาน

ลักษณะงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในการสอน การปรับปรุงคุณภาพงานสอน ภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร รวมทั้งลักษณะทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระงานที่องค์กรมอบหมายให้แต่ละบุคคลดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อย

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากองค์กร ประกอบด้วย เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง การบังคับบัญชาจากผู้บริหาร และนโยบายการบริหาร

สวัสดิการและรายได้ หมายถึง สิ่งต่างที่องค์กรจัดให้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสิ่งตอบแทนหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้น เช่น เงินเดือนหรือเงินพิเศษอื่นๆที่องค์กรให้ตอบแทนกับบุคลากร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เงินโบนัส เงินกู้ฉุกเฉิน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ความมั่นคง หมายถึง การคงอยู่ขององค์กร ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีเสถียรภาพ และการเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือชุมชน

การบังคับบัญชา หมายถึง บทบาทหรือความสัมพันธ์ของหัวหน้าสายงาน หรือหัวหน้าองค์กร ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เช่น การให้เสรีภาพในการทำงาน การให้โอกาสในการทดลองริเริ่มการทำงานด้วยตนเอง การควบคุมอยู่ห่างๆ

นโยบายการบริหาร หมายถึง เป้าหมายหลักในการดำเนินงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของบุคคลในองค์กร ซึ่งควรจะต้องมีความยืดหยุ่น เหมาะสม และควรเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เพศ อายุ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาทฤษฎีองค์กร และพฤติกรรมองค์กร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะทำให้ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร มาพัฒนาเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้ คือ

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ ทำให้ได้ข้อค้นพบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory)
2. ประโยชน์ด้านการพัฒนาองค์กร ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลทำงานในองค์กรด้วยความพึงพอใจ จะก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความคงทนต่ออาชีพ
3. ประโยชน์ด้านการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนถือเป็นองค์กรทางการศึกษา หากโรงเรียนมีการดำเนินงานที่ดี มีการวางแผนนโยบาย การบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้รับการตอบสนองจากปัจจัยในด้านต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างและพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปสาระประเด็นสำคัญเป็น 6 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการนำเสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอสภาพการจัดการศึกษาเอกชน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงานของครู ตอนที่ 3 เป็นการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลริสเวล ตอนที่ 5 เป็นการนำเสนอรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นงานวิจัยต่างประเทศ และต่างประเทศ ตอนที่ 6 เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยโมเดลสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสาระทั้ง 6 ตอน นำเสนอด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

Barnard (1970) กล่าวว่า องค์กรคือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Hicks (1972) กล่าวว่า องค์กรคือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ (interaction) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Katz and Kahn (1979) กล่าวว่า องค์กรคือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง(transformation)และผลผลิต

Bateman and Snell (1999) กล่าวว่า องค์กรคือระบบการบริหารจัดการที่มีการออกแบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000) กล่าวว่า องค์กรคือการทำงานร่วมกันของบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม

พะยอม วงศ์สารศรี (2537) กล่าวว่า องค์กรคือระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์

ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ (2545) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่สอดคล้องกันไปไปในแนวทางเดียวกัน ใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและปรารถนาที่จะทำงานให้องค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออก

Shelden (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตั้งใจอย่างจริงจังของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Marsh and Mannari (1977) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับในนโยบายเป้าหมายขององค์กร และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรจนบรรลุเป้าหมาย

Mowday และคณะ (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยินดีที่จะอุทิศตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยความเชื่อมั่น และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว องค์กรเป็นระบบการทำงานของบุคคล ที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์กรจะมีระเบียบวิธีการในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรยอมรับปัจจัยในด้านต่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง หรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการปฏิบัติงานในองค์กรย่อมมีปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งความแตกต่างระหว่างตัวบุคคล การปรับตัว สภาพการทำงาน ระบบการบริหารงาน การประเมินผลงาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่จะทำให้นุคคลในองค์กรเกิดทัศนคติในด้านบวก หรือด้านลบต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคล จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร คือ (ประภาพร เหลืองช่วยโชค, 2539)

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน

2. ลักษณะของงานที่ทำ เช่น งานมีความก้าวหน้า งานมีความท้าทาย การบริหารงาน การมีส่วนร่วมในงาน

3. ประสิทธิภาพจากการทำงาน

4. เจตคติของกลุ่มกับผู้ร่วมงาน

5. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

6. วัฒนธรรมองค์กร หรือรูปแบบการทำงาน

การที่บุคคลจะเกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้าน แรงจูงใจ อารมณ์ เจตคติ ประสิทธิภาพเดิม และความคาดหวัง ที่องค์กรจะสามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของแต่ละบุคคล (ประภาพร เหลืองช่วยโชค, 2539)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือการเปลี่ยนงาน ตามแนวคิดของ Doering and Rhodes (1989) (อ้างใน ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ, 2540) มีดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน (Job content factor) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เช่น ผู้ร่วมงาน พฤติกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือลักษณะขององค์กรโดยตรง

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับ งาน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากสังคม โอกาสในการได้งานใหม่ ครอบครัวยุค

5. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และค่านิยมส่วนตัว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือการเปลี่ยนงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดี ในด้านการโยกย้ายงาน การเปลี่ยนงาน (Willisms & Hazer, 1986)ของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่ออาชีพ และเป็นตัวชี้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.3 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Wolman (1973) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการ หรือตอบสนองต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลให้ผลตามความมุ่งหวัง ซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายด้าน เช่น รายได้ เงินเดือน การประเมินผลงาน นโยบาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Wexly and Yukl (1975) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ

Byars (1991) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือการแสดงออกถึงท่าทีที่พอใจต่องานที่ทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นท่าที ความรู้สึก หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากจะมีการเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ แรงปัญญาให้แก่งานมาก ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย มักทำงานตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

วันชัย ฉลวยเจริญวงศ์ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือทัศนคติที่ชอบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมสร้างการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไปในระยะเวลาที่ยาวนานได้ ผู้วิจัยทำการศึกษาศึกษาเอกสารและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ ซึ่งอธิบายถึง ความต้องการของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือกลไกของความต้องการของบุคคล ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ แบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (3) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (4) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ก. ทฤษฎีลำดับความต้องการ (The Hierarchy of Needs)

Abraham Maslow (1970) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีลำดับความต้องการโดยมีแนวคิดที่ว่า คนเราจะได้รับการจูงใจให้ทำงานตามความต้องการที่จะสนองตอบต่อความพึงพอใจตามลำดับของความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และขั้นสุดท้ายความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ด้านปัจจัยเพื่อการดำรงชีวิต เช่น ปัจจัยสี่ เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการบำบัดอย่างพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในอนาคต ถ้าความต้องการพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมสร้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ให้บุคคลอื่นๆยอมรับว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลจะรู้สึกถึงความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับจากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจ บารมี ภายหลังมีอำนาจเหล่านี้มากคนเราจะรู้สึกมีความต้องการเป็นตัวของตัวเอง อยากทำอะไรตามใจปรารถนา โดยไม่สนใจความคิดของผู้อื่น (Hersey and Blanchard, 1977)

ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีสมมติฐานความต้องการของมนุษย์โดยมาสโลว์ได้จัดเรียงลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จากระดับมากที่สุดไปยังระดับที่สูงที่สุดดังนี้ (Maslow, 1994)

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น การพักผ่อน อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่นจึงจะได้รับการกระตุ้นต่อไป

(2) ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อความสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

(3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiation or acceptance needs) เป็นความต้องการทางสังคม ซึ่งโดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการได้รับความรัก ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ ต้องการการได้รับการยอมรับ และต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

(4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการ ยกย่อง ความต้องการการมีชื่อเสียง และความต้องการความเคารพนับถือจากสังคม

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะมีศักยภาพในการบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูง

ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiation or acceptance needs) ส่วนความต้องการในระดับสูง(Higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 คือ ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)



แผนภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์

ข. ทฤษฎี ERG ของเอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 's Existence Relatedness and Growth Theory)

เอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่กล่าวว่า ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล บุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เหมือนกับมาสโลว์ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ ปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

(1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs [E]) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม เช่น ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs[R]) คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในขณะที่ทำงาน ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม รวมกับความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่องของมาสโลว์

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ความต้องการการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์ ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง หรือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสและความต้องการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งจะตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ตรงกับการต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต ของมาสโลว์เอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่กล่าวว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคลบุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เหมือนกับมาสโลว์ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์คือ ทฤษฎีลำดับความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานหลักของความพอใจความก้าวหน้า (Satisfaction-Progression Principle) บุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว อีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG ไม่เพียงแต่อยู่บนพื้นฐานของความพอใจ-ความก้าวหน้า แต่จะอยู่บนพื้นฐานหลักของความคับข้องใจ-การถดถอย อธิบายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนองหรือคับข้องใจ และความต้องการนั้นจะมุ่งไปที่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกับความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการความคิดสร้างสรรค์ แอลเดอร์เฟอร์ศึกษาพบว่า ลำดับ

ความต้องการจะมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในขณะเดียวกันความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่บุคคลจะมุ่งความต้องการอย่างอื่น

ค. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired need theory) ซึ่ง McClelland ทำการศึกษาทางด้านจิตวิทยาโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test หรือ TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยการนำเสนอภาพต่างๆ ให้แต่ละบุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เห็น จากการทดสอบ McClelland ระบุแนวคิดด้านความต้องการออกเป็น 3 ด้านคือ

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จเต็มที่ และดีที่สุด McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่มีความท้าทาย และต้องการประเมินผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุง มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการวางแผน และกล้าที่จะเผชิญความล้มเหลว

(2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีจากบุคคลอื่น ชอบการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน โดยรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลอื่น

(3) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะคิดหาแนวทางในการที่ตนเองจะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ และอยู่ในตำแหน่งที่เหนือกว่าบุคคลอื่น มีความกังวลเรื่องอำนาจ มากกว่าผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีนี้มีการเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน กับแต่ละความต้องการในลักษณะต่างๆ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) โดย McClelland พบว่า 1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางจนถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง 2) ความต้องการอำนาจระดับสูงจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ

ง. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory)

เฮิร์ชเบิร์ก (1950) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ คือทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มีการ

เชื่อมโยงทฤษฎีกับปัจจัย 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) พบว่าปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น งานมีความท้าทาย ความรับผิดชอบและความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job content) ประการที่สองเป็นการเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) กับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และนโยบายการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมของงาน (Job-context) เหตุที่เรียกปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจว่า เป็นปัจจัยอนามัย เพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อบุคคลคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อเราเกิดบาดแผลขึ้นต้องรักษายาใส่ให้หาย เพื่อให้กลับสู่สภาพปกติ แต่ถ้าหากปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการสนใจสิ่งต่างๆก็จะเลวร้ายไปกว่าเดิม ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีสุขภาพดี ก็ต้องรับประทานอาหารดีๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้น แต่ถ้าหากสุขภาพดีอยู่แล้วถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย ดังนำเสนอในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน(Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจ
ในงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory)

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ลักษณะของงานที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยอนามัย(Hygiene Factors) สภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จ(Achievement) ● การยกย่อง(Recognition) ● ความรับผิดชอบ(Responsibility) ● ความก้าวหน้า(Avancement) ● ความเจริญเติบโต(Growth) 	<ul style="list-style-type: none"> ● นโยบายขององค์กร (Organization policies) ● ลักษณะของการบังคับบัญชา (Quality of supervision) ● สภาพการทำงาน (Working condition) ● ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน (Base wage or salary) ● ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ● ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationships with subordinates) ● สถานภาพ (Status) ● ความมั่นคง(Security)

←————— 0 —————→

สูง ความพึงพอใจในงาน 0 ความไม่พึงพอใจในงาน สูง

(Job satisfaction) (Job dissatisfaction)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) มีการพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 โดยปัจจัยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เกิดผลงานที่ดีและเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร เป็นผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน(Job satisfaction) ซึ่งจัดอยู่ในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ Abraham Maslow (1970) จัดอยู่ในระดับความต้องการลำดับขั้นที่ 4 และ 5 คือ ความต้องการการยอมรับ ยกย่อง และความต้องการความสมหวัง

ของชีวิต ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง

(2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนอัตราค่าจ้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคง และความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงปัจจัยอนามัยจะไม่ทำให้อุบัติการณ์เกิดความพึงพอใจในงาน แต่เป็นการควบคุมไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

ทฤษฎีต่างๆมีการพัฒนาขึ้นและมีความเหมือนและแตกต่างกันซึ่งถ้านำทฤษฎีดังกล่าวมาเปรียบเทียบกันดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎี แมคเคิลแลนด์

	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก	ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคิลแลนด์
ลำดับความต้องการ	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสมหวังของชีวิต	ความต้องการการเจริญเติบโต	ความต้องการความสำเร็จ
		ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง		
	ปัจจัยอนามัย	ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์	ความต้องการอำนาจ
		ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่	ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการทางร่างกาย				

นอกจาก 4 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นยังมีทฤษฎีอื่นที่พัฒนาขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ทฤษฎี X และ Y (Theory X and Theory Y)

Douglas M. McGregor (1964) ได้พัฒนาทฤษฎี X และ Y เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิด 2 แนว คือ ทฤษฎี X เป็นปรัชญาทางการบริหารที่มองว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความเกียจคร้าน ไม่มีความกระตือรือร้น และมีความต้องการที่จะได้รับการบังคับการทำงานจึงจะสำเร็จได้ ส่วนทฤษฎี Y เป็นปรัชญาทางการบริหารที่มองว่าผู้ปฏิบัติงานมีความใส่ใจที่จะรับผิดชอบ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาในการทำงานและมีความรักความชอบในงาน ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีมีสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามดังนี้

ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีซึ่งมีสมมติฐานเกี่ยวกับคน ดังนี้

1) ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2) สาเหตุที่คนไม่ชอบงาน ดังนั้นเพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) การกำกับหรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ

3) คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหาร คนโดยทั่วไปจะไม่มีความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (security needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีซึ่งมีสมมติฐานเกี่ยวกับคน ดังนี้

1) ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆ นั้นคนงานอาจถือว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่างๆจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะตอบสนองต่อการจูงใจของคนได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2) การควบคุมและวิธีการลงโทษต่างๆ ไม่ใช่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ควรเปิดโอกาสให้คนใช้ดุลยพินิจของตนเอง (self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (self-control) ขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสำเร็จตามจุดประสงค์

3) การที่คนยินดีผูกพันตนเองกับงานขององค์กรส่งผลให้งานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจ ตามความพอใจของตนเอง

4) สิ่งที่เป็นสาเหตุให้คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบขาดความกระตือรือร้นหรือที่ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจทางด้านความมั่นคงเท่านั้นเพราะเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่ถ้าหากงานต่างๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้วผู้ปฏิบัติงานก็จะยอมรับงานและรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน

5) การเข้าถึงใจคนโดยถูกต้อง พบว่าคนทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือจะมีความคิดที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างดี

6) การที่ยังไม่สามารถเข้าถึงลักษณะของคนที่แท้จริง เป็นผลทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปโดยไม่ได้ผลเต็มที่

ตารางที่ 2.3 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำตาม

ทฤษฎี McGregor

ทฤษฎี	ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ
ทฤษฎี X (บ่งถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน ต้องการงานให้น้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารต้องควบคุม สั่งการ จูงใจ ให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อให้บุคคลทำงาน บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร 2. มนุษย์มีความทะเยอทะยานน้อยและมี ความรู้สึกในการรับผิดชอบเพียงเล็กน้อย 3. โดยทั่วไปพนักงานจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงแนวทางการทำงาน - ควบคุมการทำงาน - ชูเชิญโดยการใช่วิธีการลงโทษ
ทฤษฎี Y (บ่งถึงธรรมชาติของงาน)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ชอบทำงาน 2. มนุษย์มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร 3. เป็นผู้ที่คอยหาความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 4. บุคคลจะยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อเขาใช้ความพยายามและบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนตัว 5. มนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้เสรีภาพแก่พนักงาน - ให้โอกาสพนักงานในการทดลองริเริ่มทำงานด้วยตัวเอง - ใช้วิธีการในการควบคุมอยู่ห่างๆ - ให้มีการควบคุมตนเอง - ให้มีการแนะแนวทางตนเอง - ให้รางวัล

Kotler (1994) ทำการศึกษาถึงกระบวนการ รูปแบบ และปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจ กระบวนการของการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจมากจะมี ความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มาก ทำให้ได้รางวัลมากขึ้น ซึ่งจะ นำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



แผนภาพที่ 2.2 กระบวนการเกิดความพึงพอใจตามแนวคิดของ Kotler (1994)

Porter และ Lawler (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2539) เสนอรูปแบบการเกิดความ พึงพอใจว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิด ผลตอบแทน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วย การรับรู้ถึงผลตอบแทนที่อยู่ตีธรรม ดังแสดงในภาพ



แผนภาพที่ 2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลงานที่ปฏิบัติตามแนวคิดของ Porter and Lawler (1994)

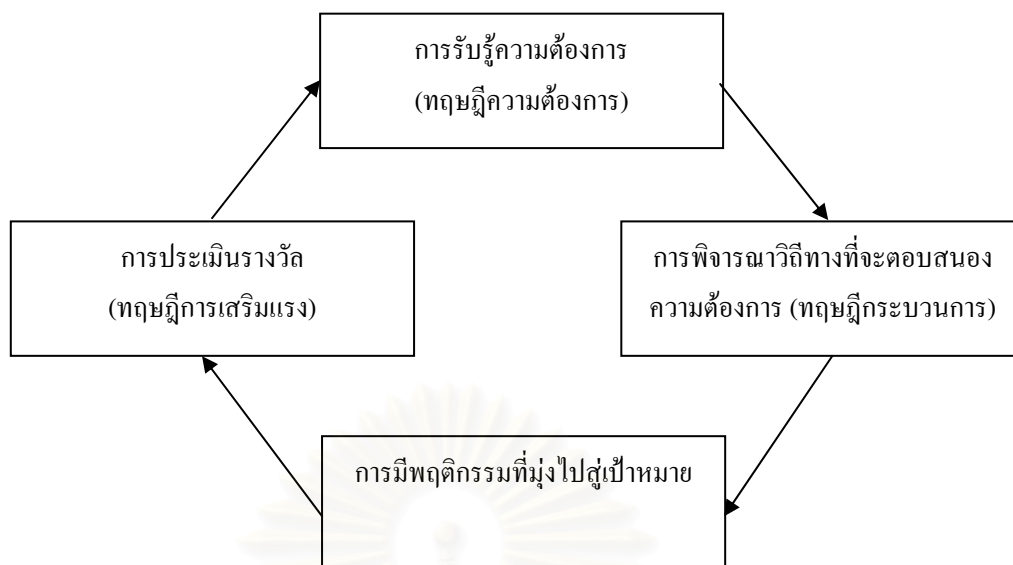
รูปแบบการเกิดความพึงพอใจของ Porter and Lawler (1994) แสดงให้เห็นว่า ผลการ ปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยผลตอบแทนจะไม่เกี่ยวข้องกับความพึง

พอใจโดยตรง แต่ต้องผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจึงถูกกำหนดโดยความรู้สึกของแต่ละบุคคลเมื่อได้พิจารณาความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและผลตอบแทนที่เขามีความรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับ หากผลตอบแทนจริงมากกว่าผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับ ความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้น ความมากน้อยของความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน

การจูงใจ (Inducements)

การจูงใจ (Inducements) การที่ได้รับสิ่งจูงใจอย่างเพียงพอ จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งบุคคลจะแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ (Bernard, 1966) และความไม่พึงพอใจ การที่บุคคลถูกจูงใจโดยวัตถุนั้นยังไม่เพียงพอ เพราะสิ่งจูงใจด้านอื่นที่ไม่ใช่วัตถุ นั้นมีผลต่อระดับความพึงพอใจ เนื่องจากความต้องการของบุคคลนั้นไม่ได้มีความต้องการด้านวัตถุเพียงด้านเดียวตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ สิ่งจูงใจด้านอื่นที่มีผลต่อการจูงใจ เช่น โอกาสความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ และอำนาจเฉพาะตัว โดยทั่วไปแล้วผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลต่อความกระตือรือร้นและบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากบุคคลใดที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยแรงจูงใจในการทำงาน(ความปรารถนาที่จะทำงาน)ความสามารถที่จะทำงานและสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้งาน)

เป็นความคิดในการจูงใจยุคแรก ที่เน้นการจูงใจโดยให้รางวัลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งจูงใจ เช่น ทฤษฎีของ Taylor ที่จะใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มผลผลิต และแนวความคิดของ Lillian M. Gilbreth (1998) ซึ่งศึกษาถึงการจูงใจในการทำงานโดยการเลื่อนตำแหน่ง และค่าจ้างให้สูง ลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน เพิ่มวันหยุด เป็นสิ่งสำคัญ โดยไม่มีการพิจารณาถึงความความสำคัญของความต้องการด้านอื่นๆ และความแตกต่างในความต้องการของแต่ละบุคคลมากนัก กระบวนการจูงใจในการทำงานจะเริ่มต้นด้วยความต้องการ การรับรู้ความขาดแคลนของบุคคล บุคคลอาจรู้สึกถึงความต้องการงานที่มีความท้าทาย รายได้และสวัสดิการ ความเคารพและการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเหล่านี้ จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการถ้าบุคคลนั้นถูกจูงใจด้วยรางวัลอย่างเดียวกันจะทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างเดียวกันในอนาคต รางวัลจะเป็นกลไกการป้อนกลับอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามพฤติกรรมที่ตามมาภายหลัง



แผนภาพที่ 2.4 กระบวนการจูงใจตามแนวความคิดของ Lillian M. Gilbreth (1998)

การที่บุคคลมีความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพ เกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) ดังนี้คือ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา นโยบายของสถานที่ทำงานและการบริหารงาน เงินเดือน สภาพของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ ตัวลักษณะของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตอนที่ 2 สภาพการจัดการศึกษาเอกชน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงานของครู

2.1) สภาพการจัดการศึกษาเอกชน

สภาพของการจัดการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ: 2536) แนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน แนวนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน สามารถสรุปเป็นภาพรวมของแนวนโยบายการศึกษาเอกชนที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันได้ดังนี้

1.1) แนวนโยบายหลัก

รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีเจตจำนงที่จะจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้จัด ร่วมจัด และร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาโดยรัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินการทั้งด้านวิชาการและการบริหาร รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชนทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของเอกชนมีคุณภาพ

1.2) แนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา

ระดับก่อนประถมศึกษา

1.2.1 รัฐสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่น เอกชนหรือคณะบุคคล เป็นผู้ให้การศึกษาระดับก่อนวัยประถมศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน

1.2.2 รัฐจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาเฉพาะเพื่อการวิจัย ทดลองเพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบให้เป็นตัวอย่าง และการจัดการศึกษาในท้องถิ่นที่ด้อยกว่าในเชิง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเด็กที่มีโอกาสน้อยในการได้รับการบริการเชิงสังคม

ระดับประถมศึกษา

รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาได้แต่รัฐ ถือว่าภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษานี้เป็นงานเร่งด่วนของรัฐ ดังนั้น รัฐต้องเร่งขยายการศึกษา ระดับประถมศึกษาให้ทั่วถึงโดยเร็วและปรับปรุงคุณภาพให้เท่าเทียมกัน

ระดับมัธยมศึกษา

รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมรับภาระจัดการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาโดย เน้นขยายในบริเวณที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทัดเทียมกันในการเข้าเรียนในโรงเรียนระดับนี้

1.3) แนวนโยบายการอุดหนุนส่งเสริมและช่วยเหลือการศึกษาเอกชน

การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือการศึกษาเอกชนสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

ก. การอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียน ประกอบด้วย

- (1) จัดส่งครูช่วยสอนในโรงเรียนเอกชนการกุศล และโรงเรียนเอกชนที่ สอนศาสนาอิสลามภาคใต้
- (2) ให้อุปกรณ์การศึกษาแก่โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสอนศาสนา อิสลามภาคใต้ และโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ยกเว้น อักษรนำเข้าวัสดุ อุปกรณ์ การศึกษาแก่โรงเรียนเอกชนการกุศล และโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- (3) ให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาเป็นรายหัว นักเรียนในอัตราไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนในโรงเรียนของรัฐในแต่ละ ระดับการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนนำไปใช้จ่ายเป็นเงินเดือนครู การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน การศึกษาได้ดีขึ้น และสามารถดำรงโรงเรียนอยู่ได้ด้วยรายได้ของโรงเรียนเอง สำหรับโรงเรียน เอกชนการกุศลรัฐให้เงินอุดหนุนเป็นรายหัวเช่นกัน แต่ในอัตราไม่เกินร้อยละ 60 ส่วนโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามรัฐให้เงินอุดหนุนเป็นรายหัวนักเรียนตามสูตรการอุดหนุนที่

กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้โรงเรียนนำไปพัฒนากิจการของโรงเรียนร้อยละ 50 ให้แก่ครูสอนศาสนา ร้อยละ 40 ที่เหลือให้แก่ผู้รับใบอนุญาต

(4) ให้เช่าทรัพย์สินของกระทรวงศึกษาธิการ

(5) อุดหนุนการส่งเสริมอื่นๆ ได้แก่ การให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่เจ้าของผู้จัดการที่สามารถจัดการศึกษาได้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ประเทศชาติ และอุดหนุนเงินค่าวัสดุการศึกษา เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการวัสดุการศึกษาของนักเรียนเป็นรายหัวในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นต้นประโยคในหลักสูตรศาสนาอิสลามของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ นอกจากนี้ยังให้การอุดหนุนเป็นวิทยาคารสงเคราะห์แก่โรงเรียนเอกชนการกุศล และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้โดยการให้ยืมเงินค่าก่อสร้างและแก่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาโดยการให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการก่อสร้างอาคารและจัดหาอุปกรณ์การศึกษา

ข. การส่งเสริมช่วยเหลือครูใหญ่และครูประกอบด้วย

(1) ให้การอบรมทางวิชาการ

(2) ให้เงินสงเคราะห์โดยการสมทบเงินเข้าในกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือครูใหญ่และครูในอัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือนครูใหญ่และครูซึ่งตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้าในกองทุนคิดเป็นสัดส่วน 6 : 3 : 3 ระหว่างรัฐบาล : เจ้าของ : ครูใหญ่และครู ส่วนดอกผลที่ได้จากการฝากเงินกองทุนไว้กับธนาคาร ได้นำเงินมาช่วยเหลือครูใหญ่และครูเป็นค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทน ค่าช่วยเหลือบุตรและการศึกษาของบุตร

(3) ให้เงินสมทบเงินเดือนหรือค่าครองชีพ เมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน รัฐจะปรับให้กับครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนด้วยถ้าการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวมีผลกระทบต่อโรงเรียนต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือนครูเพิ่มขึ้นโดยที่โรงเรียนไม่สามารถปรับค่าธรรมเนียมการเรียนได้ทัน เพราะการปรับอัตราเงินเดือนเกิดขึ้นกะทันหัน และเกิดขึ้นระหว่างปีการศึกษา ทั้งนี้เฉพาะโรงเรียนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนทั้งโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

(4) ช่วยเหลือประการอื่นๆ ได้แก่ ให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้การผ่อนผันการเข้ารับราชการทหาร ให้สิทธิในการศึกษาต่อเป็นต้น

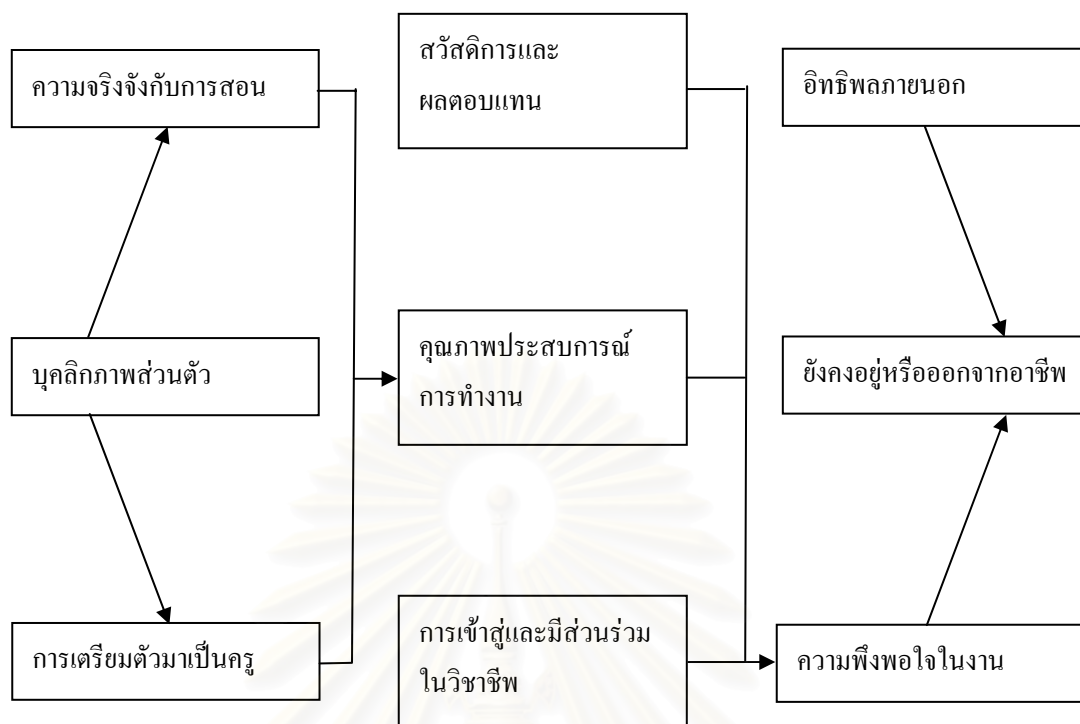
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการลาออกของครู

การที่บุคคลมีความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพ เกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา นโยบายของสถานที่ทำงานและการบริหารงาน เงินเดือน สภาพของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ ตัวลักษณะของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ในปัจจุบันมีอัตราการออกจางานของครูมากขึ้น

ทำให้สูญเสียเงินลงทุนในการสรรหาและฝึกอบรมครูฝึกหัดใหม่ (Chapman, 1983 อ้างในสุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2543) หากผู้สำเร็จการฝึกหัดครูไม่ประกอบอาชีพครู แต่ไปประกอบอาชีพอื่น แชนพแมนได้ทำการศึกษา การลดการขาดงานและการออกจากงานของครูจากประเทศในโลกว่าสามพบว่า สาเหตุของการลาออกจากงานของครูมีดังนี้

- 1) แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ครูที่มีคุณภาพมักจะออกจากงานเมื่อเงินเดือนในอาชีพอื่นที่สามารถหาได้สูงกว่าเงินเดือนครูอย่างมากมาย
- 2) ขาดแรงจูงใจชดเชย ในขณะที่เงินเดือนของครูต่ำ ครูไม่มีแรงจูงใจชดเชยที่ไม่ใช่เงินเดือน
- 3) นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการลาออก ในบางประเทศสิ่งจูงใจให้นักศึกษาเข้าเรียนในสถาบันการฝึกหัดครูสูงกว่าเงินเดือนที่ครูได้รับ
- 4) สภาวะการทำงานไม่ดี ครูที่ทำงานในชนบทขาดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ สภาวะการเป็นอยู่ของครูต่ำกว่าอาชีพอื่นทำให้กำลังใจของครูลดลง
- 5) โอกาสศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาจำกัด นักศึกษาที่ทำการศึกษาต่อไม่ได้สนใจที่จะประกอบอาชีพครู แต่เรียนเนื่องด้วยต้องการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด และโอนไปเรียนต่อวิชาอื่นในมหาวิทยาลัยได้
- 6) ความพยายามปรับปรุงคุณภาพการสอน ทำให้ครูไม่ชอบงานสอน การปฏิรูปการศึกษามีผลต่อชีวิตการทำงานของครูทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างลำบากมากยิ่งขึ้น เนื่องจากต้องปรับปรุงการสอน ทำให้ความชื่นชอบในอาชีพครูลดลง
- 7) คุณภาพและการฝึกอบรมของการฝึกหัดครู ครูขาดทักษะการสอน ทำให้มีความท้อแท้ใจ และการนิเทศการสอนที่ดีเมื่อฝึกหัดครู
- 8) ความไม่สนใจของชุมชน บางชุมชนไม่ให้ความสนใจการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของครูนำเสนอตามแผนภาพที่ 2.5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.5 รูปแบบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของครูตามแนวคิดของ Chapman (1983)

จากการศึกษาของ Chapman (1983) จะเห็นได้ว่า คนที่เข้าศึกษาวิชาชีพครูบางคนไม่มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง แต่เข้าศึกษาเพราะปัจจัยอื่น เช่น การได้รับทุนการศึกษา หรือ จำนวนสถานศึกษามีน้อย ทำให้เมื่อมาประกอบอาชีพครูแล้วไม่ชอบงานสอน อีกทั้งรายได้ที่ได้น้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย ครูในที่ห่างไกลขาดสิ่งอำนวยความสะดวก มีสภาพชีวิตที่ด้อยกว่าอาชีพอื่น และความพยายามในการปรับปรุงการสอนให้ได้คุณภาพทำให้ภาระงานสอนของครูเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จึงทำให้ครูเบื่อหน่ายในอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการลาออกจางานของครู

โบลันด์และเซลบี้ (Boland and Selby, 1980) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลที่ครูลาออกจางานและเปลี่ยนอาชีพอื่นที่ไม่ใช่งานสอน สรุปได้เป็น 3 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ได้แก่

1.1 ครูชายมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานอาชีพมากกว่าครูหญิงและผู้ชายที่เป็นโสด เป็นผู้เปลี่ยนงานมากที่สุด

1.2 ครูหญิงโสดเปลี่ยนงานน้อยกว่าครูชาย แต่มีแนวโน้มที่จะออกจางานครูเมื่อมีครอบครัว

1.3 ไม่มีเหตุผลด้านระดับการศึกษาเกี่ยวกับการออกจางานสอน

1.4 ครูที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมมีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากกว่า

2. ปัจจัยด้านปัจจัยด้านอาชีพและเหตุผลส่วนตัว ได้แก่

2.1 เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนงานสำหรับครูชาย แต่ค่อนข้างไม่สำคัญสำหรับครูหญิง

2.2 โอกาสความก้าวหน้าของครูมีน้อย โดยเฉพาะครูที่รับผิดชอบงานสอนอย่างเดียว นอกจากครูที่เปลี่ยนไปเป็นผู้บริหาร

2.3 สำหรับครูส่วนมากภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานสอน และการขาดการยอมรับนับถือจากฝ่ายบริหารเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน และเป็นเหตุผลที่ออกจากงาน

2.4 คู่ครองตลอดจนเพื่อนสนิทมีส่วนสำคัญ ในการสนับสนุนให้ครูลาออกจากอาชีพครู

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับโรงเรียน ได้แก่

3.1 ความถี่ของการเปลี่ยนอาชีพของครู เพิ่มขึ้นตามขนาดของโรงเรียน ครูที่สอนอยู่ในคณะเล็กๆ มีความพึงพอใจมากกว่าคณะใหญ่

3.2 ปัญหาด้านการสอนในห้องเรียน และการขาดแรงจูงใจจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนอาชีพของครู

3.3 ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ

3.4 ความไม่พึงพอใจผู้บริหารที่ไม่เข้าใจการสอนของครู และบางครั้งก็ทำให้เกิดความท้อแท้ในการสอน โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารเข้ามามีบทบาทในชั้นเรียน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในตอนที่สอง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) เพราะทฤษฎีได้รับการยอมรับด้านการบริหารภายในองค์กรและง่ายต่อการเข้าใจมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนระหว่างความต้องการของ แต่ละบุคคลและพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กได้จำแนกตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลทำงานโดยไม่เกิดความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจในงาน เฮิร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกัน

ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในกลุ่มนี้มี 4 ตัวแปร คือ

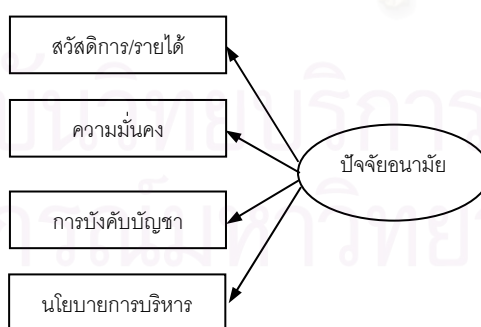
(1) สวัสดิการ/รายได้ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการผลตอบแทนที่เขาได้รับจากองค์กรนั้นไม่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลเชิงลบ โดยจะทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกจากงานนั้น จากการศึกษาของ David และคณะ (2003) พบว่า การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

(2) ความมั่นคง โดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงจากการศึกษาของ Burrow และคณะ (1996) และกรองแก้ว สรพันธ์ (2536) พบว่า ความมั่นคงของงาน และความมั่นคงขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

(3) การบังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าสายงานให้เสรีภาพในการทำงาน ให้โอกาสในการทดลองริเริ่มงานด้วยตนเอง มีการควบคุมการทำงานอยู่ห่างๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ จากงานวิจัยของ Masih และ John (2001) พบว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนที่มีผู้บริหารที่เปิดกว้างให้โอกาสในการทำงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของครู

(4) นโยบายการบริหาร นโยบายที่กำหนดขึ้นหากมีความเหมาะสม และยืดหยุ่น จะทำให้ Eaton (2003) พบว่านโยบายที่มีความยืดหยุ่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการของบุคคลต่อองค์กร

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่น่าเสนอ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการ/รายได้ ความมั่นคง การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.6



แผนภาพที่ 2.6 องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกแฝงปัจจัยอนามัย

ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ปัจจัยอนามัยจะอยู่ในลำดับความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามทฤษฎีของ

มาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม โดยผู้บริหารควรที่จะจัดการเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่พนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการเกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

กลุ่มที่สองเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานส่ง ผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job content) ซึ่งเฮิร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) กลุ่มตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในกลุ่มนี้มี 4 ตัวแปร คือ

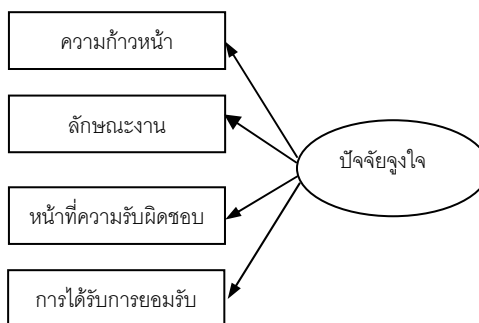
(1) ความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้เลื่อนชั้น การได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมทั้งการได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม เมื่อบุคคลได้รับตำแหน่งที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้นทำให้การถูกควบคุมน้อยลง มีอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น และแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคลจากการศึกษาของ สังวร ังดกระโทก (2541) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูจะมีความพึงพอใจมากขึ้นหากครูรู้สึกว่างานที่ทำก่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด

(2) ลักษณะงาน ภาระงานที่ทำในองค์กร ความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วงานที่มีความหลากหลายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด งานที่มีความหลากหลายที่ต่ำจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเบื่อหน่าย แต่ถ้างานมีความหลากหลายสูงเกินไปก็จะก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคลในองค์กรได้ จากงานวิจัยของ สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2542) พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(3) หน้าที่ความรับผิดชอบ สิทธิชัชชาฎุ พักจำรุฎุ (2534) พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันระหว่าง บุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนรับผิดชอบงาน

(4) การได้รับการยอมรับ การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และความเชื่อถือในความสำเร็จของงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผูกพันกับองค์กร จากการศึกษาวิจัยของ จารุวรรณ พุทฒิมัฒนิติต (2538) และ ไตรธร เศรษฐกร(2543) พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร และบุคคลภายนอก ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่น่าเสนอ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.7



แผนภาพที่ 2.7 องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกแฝงปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้จัดอยู่ในชั้นลำดับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่อง และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสจะได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ทำ ทาย เอิร์ชเบิร์ก กล่าวว่า ถ้าต้องการให้บุคคลทำงานดี ก็ควรที่จะให้งานดีแก่พวกเขาด้วย งานดี ในที่นี้ หมายถึง งานที่มีความสำคัญ และท้าทายความสามารถ

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น อายุ เพศ สถานภาพ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และความสามารถ เหล่านี้ถือเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables) ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงานในการรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and motivation) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) จากการศึกษาของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) อังโน ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) และสังวรรณ ังดกระโทก (2541) ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

เพศ Geert Hofstede (1985) ทำการวิเคราะห์แนวทางของวัฒนธรรมการบริหารงานโดยเน้นค่านิยมที่แตกต่าง พบว่าค่านิยมของเพศชาย (Masculine Value) เป็นแนวความคิดที่มุ่งค่านิยมทางด้านวัตถุนิยม ความสำเร็จ การแข่งขัน ส่วนค่านิยมของเพศหญิง (Feminine Value) เป็นแนวความคิดที่มุ่งค่านิยมทางด้านคุณภาพชีวิต (Quality of life) เช่น ความรู้สึกด้านความเห็นใจ ความร่วมแรงร่วมใจ ความอดทน ความนิ่งเฉย เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

อายุ บุคคลการที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เนื่องจากทางเลือกในการทำงานลดน้อยลง การทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน ทำให้หน้าที่การงานและเงินเดือนสูงขึ้นสิ่งจูงใจอันเป็นผลที่จะทำให้โยกย้ายงานจึงลดลง

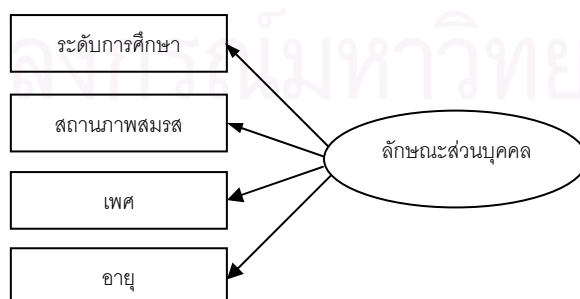
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานานมีแนวโน้มในการยอมรับเป้าหมาย และเห็นคุณค่าขององค์กรมากขึ้น

สถานภาพในการสมรส ผู้ที่แต่งงานแล้ว มีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร และต้องการความมั่นคง จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด

ระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานไปสู่องค์กรอื่น เนื่องจากต้องการความก้าวหน้า และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยบุคคลโดยเฉพาะด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (Steers, 1977) จะสร้างความยุ่งยากแก่องค์กรในการตอบสนองตามความคาดหวังของบุคคล เมื่อบุคคลมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลง แต่ความผูกพันในอาชีพจะมากขึ้น ด้านสถานภาพการสมรส Polwell and Posner (1989) อ้างใน ฉัตรวิบูลย์ งามเกียรติ (2540) ศึกษาความผูกพันต่ออาชีพกับครอบครัวพบว่าคนโสดให้ความสำคัญต่ออาชีพมากที่สุด ให้ความสำคัญกับด้านอื่นเป็นอันดับสอง ส่วนชีวิตครอบครัวเป็นอันดับสาม แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่สมรสแล้วจะให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัวเป็นอันดับแรก อันดับที่สองคือ ด้านอาชีพ และความสนใจด้านอื่นเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อทำการศึกษาด้านเพศกับความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า (ประภาพร เหลืองชัยโชค, 2539)

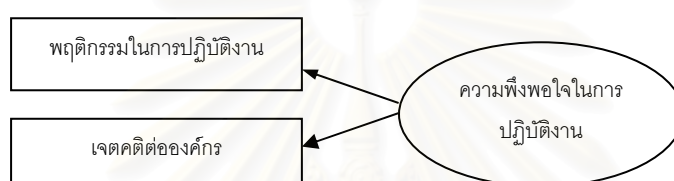
จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่นำเสนอ ผู้วิจัยได้นำลักษณะส่วนบุคคลมา กำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เพศ และอายุ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.8



แผนภาพที่ 2.8 องค์ประกอบของตัวแปรภายนอกแฝงลักษณะส่วนบุคคล

ความพึงพอใจในการทำงาน Mcfarlane (1985) และเบญจรัตน์ เดชานุกัณนชัย (2541) พบว่า ความพึงพอใจต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงาน การวัดความสำเร็จขององค์กรในด้านการตอบสนองต่อความต้องการของคนงาน และสมาชิกประกอบด้วย ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน ความล่าช้าในงาน

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่นำเสนอ ผู้วิจัยนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อองค์กร ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 องค์ประกอบของตัวแปรภายในแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear structural relationship model) หรือโมเดลลิสเรล (lisrel) เป็นโมเดลที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามพื้นฐานทางทฤษฎี แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร ประกอบไปด้วยสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นโมเดลการวัด (measurement model) โมเดลการวัดแบ่งออกเป็นโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอกและโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายใน โมเดลการวัดเป็นโมเดลที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝงด้วยกัน (latent variable) ส่วนที่สองเป็นโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

1. โมเดลการวัด (Measurement Model) โมเดลการวัดเขียนเป็นสมการในรูปเมทริกซ์พร้อมทั้งขนาดของเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$X = \Lambda x \xi + \delta$$

(px1) (pxm)(mx1) (px1)

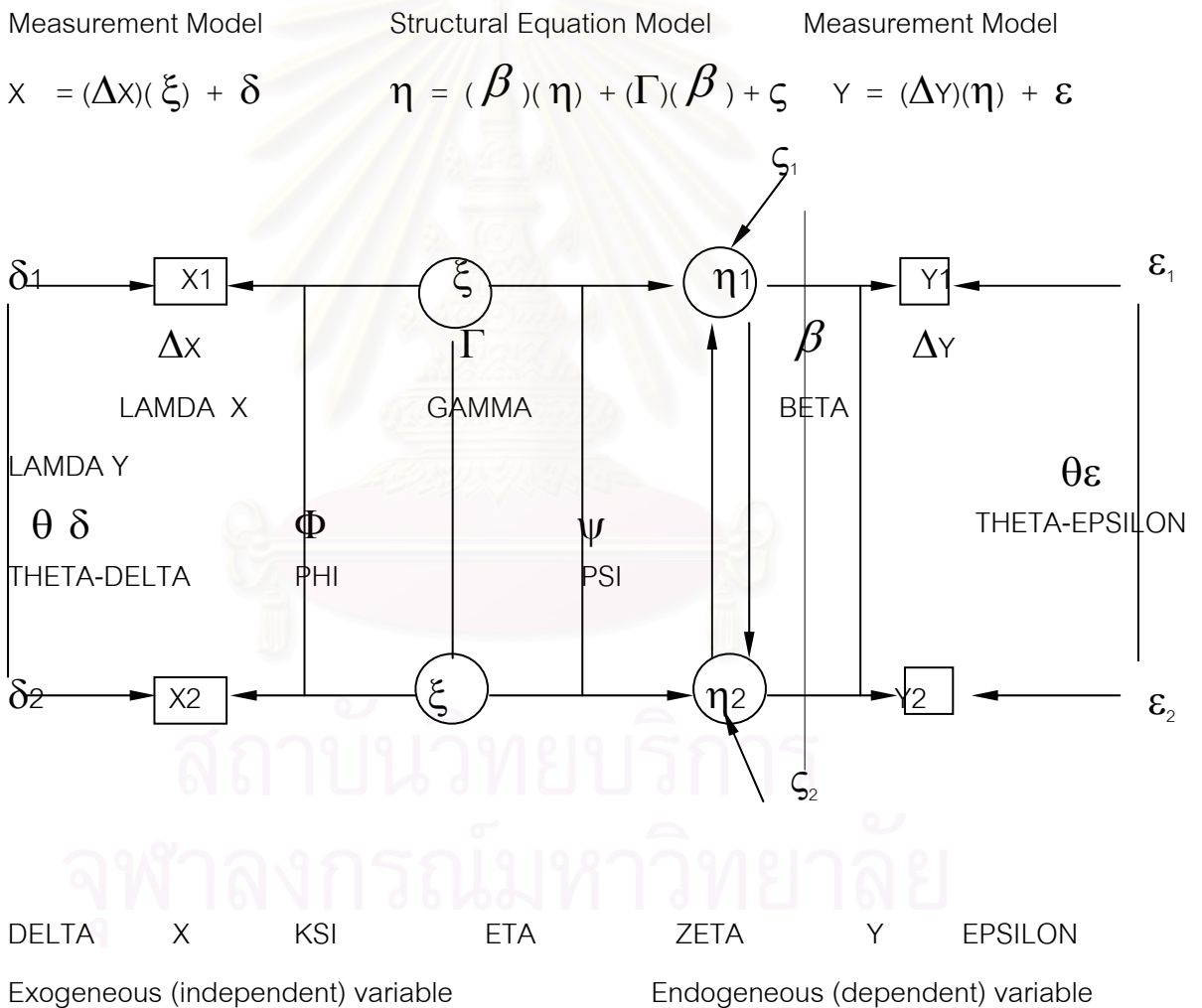
$$Y = \Lambda y \eta + \epsilon$$

(qx1) (qxn)(nx1) (qx1)

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล มีการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบหรือตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง η และมักมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มตัวแปร โดย η เป็นตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม (latent endogeneous variable) และ ξ เป็นตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ (latent exogeneous variable) ดังสมการ

$$\eta_{nx1} = \beta_{(nxn)(nx1)} \eta_{nx1} + \Gamma_{(nxm)(mx1)} \xi_{(mx1)} + \zeta_{(nx1)}$$

เมื่อนำส่วนประกอบของโมเดลสมการโครงสร้าง หรือโมเดลลิสเรลทั้งสองส่วนมาเขียนเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเขียนได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.10 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล

ในที่นี้

NX = จำนวนตัวแปรภายนอกที่สังเกตได้

NY = จำนวนตัวแปรภายในสังเกตได้

NK = จำนวนตัวแปรภายนอกแฝง

NE = จำนวนตัวแปรภายในแฝง

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน และความหมายดังต่อไปนี้

X = E_{ke} = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ X ขนาด $(NX \times 1)$

Y = W_i = เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้ Y ขนาด $(NY \times 1)$

ξ = X_i = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง K ขนาด $(NK \times 1)$

η = E_{ta} = เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง E ขนาด $(NE \times 1)$

δ = Δ = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร X ขนาด $(NX \times 1)$

ϵ = Δ = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y ขนาด $(NY \times 1)$

ζ = Δ = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ในการวัดตัวแปร e ขนาด $(NE \times 1)$

เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุ หรือสัมประสิทธิ์ถดถอย (causal effects regression coefficient) รวม 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม (variance-covariance) รวม 4 เมทริกซ์ มีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน ตัวอย่างภาษาอังกฤษ และความหมาย ดังต่อไปนี้

ΔX = $\Delta - X$ = LX = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน X
ขนาด $(NX \times NX)$

ΔY = $\Delta - Y$ = LY = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน X
ขนาด $(NY \times NE)$

Γ = Δ = GA = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K บน E
ขนาด $(NE \times NK)$

β = Δ = BE = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E
ขนาด $(NE \times NE)$

Φ = Δ = PH = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร

Ψ = Δ = PS = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความ
คลาดเคลื่อน Z ขนาด $(NE \times NE)$

δ = Theta-deta = TD = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน Z ขนาด (NX x NX)

ϵ = Theta-epsilon = TE = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน Z ขนาด (NY x NY)

ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล ผู้วิจัยต้องมีโมเดลลิสเรลซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานก่อนการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลได้แก่การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลโดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เส้นทางไปพร้อมๆกัน มีการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย และในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั้นมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (Joreskog and Sorbom, 1989: 2)

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรง (linear) เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships)
2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอก (exogenous variable) และตัวแปรภายใน (endogenous variable) และความคลาดเคลื่อน (error) ต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ค่าความคลาดเคลื่อน (error) มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Indipendence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน แต่ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้
4. สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับผลกระทบจากช่วงเวลาเหลือม (time lag) ระหว่างการวัด

จากข้อตกลงเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าโมเดลลิสเรล มีความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในเทอมความคลาดเคลื่อน (Error term) ยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น และการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่มีตัวแปรแฝงได้ด้วย

ตอนที่ 5 รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของต่างประเทศมีดังนี้

Masih และ John (2001) ทำการศึกษา รูปแบบของผู้นำ แนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน และความผูกพันในองค์กรของครู ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากครูที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 227 คน จาก 20 โรงเรียน จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของผู้นำ ลักษณะของ

โรงเรียน และความผูกพันในอาชีพครูมีความสัมพันธ์กัน ครูที่ถูกสังเวยมีความคงทนในอาชีพสูง ภายใต้อิทธิพลของผู้นำ ความผูกพันในอาชีพของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดกว้างของ สังคมในโรงเรียน นอกจากนี้ศึกษาจากพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การเปิดกว้างทางสังคมของโรงเรียน และ 25 % ของความแปรปรวนเกิดจากสถานภาพสมรส พฤติกรรมของผู้นำ และลักษณะแนวโน้มทางสังคมของโรงเรียน

Ebmeier (2003) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุด้านอิทธิพลของการควบคุมดูแลงาน ของครูต่อ ประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งการพัฒนาโมเดลอาศัยแนวคิด เริ่มแรกของการพัฒนาประสิทธิภาพและการฝึกฝนครูของฮอย พบว่า ความเชื่อของครูส่งผล ทางอ้อมต่อกิจกรรมการสอน และเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการสอน ความพึงพอใจและความ ใฝ่ใจต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการสอนของครู

Eaton (2003) ทำการศึกษาความยืดหยุ่นของนโยบายการทำงานต่อความ ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน พบว่า นโยบายที่มีความยืดหยุ่น มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

Burrow และคณะ (1996) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในอาชีพของครูระดับมัธยมศึกษา โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและความ พึงพอใจ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูระดับมัธยมศึกษาจำนวน 116 คน พบว่า การ เปลี่ยนแปลงผู้นำ เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจใน อาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า ความมั่นคงขององค์กร ความพึงพอใจภายในที่แท้จริง และระยะทางใน การเดินทางมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพของครู

Mcfarlane (1985) ทำการเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับงานในด้านความพึง พอใจ และความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพศชายจำนวน 157 คน และ เพศหญิงจำนวน 409 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ของตะวันตก เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วยทัศนคติเกี่ยวกับงาน 4 ด้านคือ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึง พอใจต่องาน และความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งวัดจากพฤติกรรมการคงอยู่ในองค์กร ความตั้งใจใน การทำงาน พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน และความผูกพันต่องาน จากการทดสอบทัศนคติเกี่ยวกับ งานทั้ง 4 ด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

David และคณะ (2003) ทำการสำรวจทัศนคติต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของ การออกจากงาน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายในห้างสรรพสินค้าจำนวน 215 คน และตัวแทนประกัน 197 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ผลตอบแทนที่ เป็นธรรม และโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร

Young และคณะ (1998) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างในธุรกิจบริการ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างธุรกิจบริการของเอกชน จำนวน 64 คน พบว่า สิ่งตอบสนองภายใน เช่น ความมีอิสระในงาน หรือสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สิ่งตอบสนองภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การส่งเสริม การสนับสนุน และการเลื่อนตำแหน่ง

Siders (1998) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานขายผลิตภัณฑ์ทางอุตสาหกรรม โดยทำการสำรวจหลายปัจจัยโดยมุ่งไปที่สถานที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการวัดเชิงพฤติกรรม โดยทำการสังเคราะห์ด้วยการสังเกตจากความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน และเป้าหมายของการวัดเชิงพฤติกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขาย จำนวน 389 คน จากบริษัทใหญ่จำนวน 4 บริษัท พบว่า จุดที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประการคือ องค์กร ผู้ควบคุมดูแล และลูกค้า ทั้ง 3 ประเด็นสัมพันธ์กับเป้าหมายการวัดเชิงพฤติกรรม

Shaw และคณะ (2003) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมของแรงงานต่างชาติ และพลเมืองชาวอาหรับ ศึกษาจากนายจ้างและลูกจ้างของธนาคารพาณิชย์ในประเทศอาหรับ โดยพบว่า ฝ่ายนายจ้างปิดกั้นทางด้านผลประโยชน์ที่มีต่อลูกจ้างโดยยึดทัศนคติด้านพฤติกรรมเป็นหลักมากกว่าความใส่ใจในตัวลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างภายใต้ข้อจำกัดสูงทางด้านเอกสารการเดินทางเข้ามาทำงาน ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายที่สำคัญ ที่จะกำหนดพฤติกรรมทั้งหมดของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะให้การช่วยเหลือและการสนับสนุนต่อองค์กร

Rutebuka (2000) ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากรที่ศึกษาคือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่าโดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงาน เพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่องานในระดับสูงในครูเพศชาย ในทางตรงกันข้ามความผูกพันต่อองค์กรคริสต์มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับครูเพศหญิง ความเลื่อมใสในศาสนาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคริสต์ ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่ออาชีพครู

Cullen และคณะ (2003) ศึกษาผลของจริยธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จริยธรรมทางด้านความเมตตา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพครูจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การเปิดกว้างทางสังคม พฤติกรรมของผู้นำ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน นโยบายที่มีความยืดหยุ่น การให้ผลตอบแทนที่

เป็นธรรมชาติ มีความมีอิสระในงาน โอกาสความก้าวหน้า จริยธรรม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในประเทศไทย มีดังนี้

กรองแก้ว สรนนท์ (2536) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประชากรจำนวน 1,749 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจตามลำดับ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลนโยบายและการบริหารงาน และความรับผิดชอบ

ก้องเกียรติ เชนชม (2537) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูจำนวน 286 คนพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาอยู่ในระดับสูง ตามลำดับคือ ลักษณะของงาน สถานภาพทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ และรู้สึกประสบผลสำเร็จ สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 1,098 ฉบับ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครูเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครในภาพรวมคือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในงาน

ประภากร เหลืองช่วยโชค (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ศึกษาจากพนักงานในองค์กรของรัฐวิสาหกิจและพนักงานองค์กรเอกชน รวม 400 คน พบว่า ความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมตามที่ต้องการกับตามที่เป็นจริง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในมิติกลุ่มนิยม และความเป็นหญิง ในทุกองค์กร ช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สังวร ังดกระโทก (2540) ใช้สมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วยครู 9,599 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1,290 คน พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดมี 5 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงมาคือ ความผูกพันต่ออาชีพครู คุณภาพของงาน เพศชาย และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน อิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียน 9 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรที่มีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความก้าวหน้า และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยคุณภาพของงานและค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพ

สุปรียา ไช้มุก (2540) วิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ที่ใช้โปรแกรมลิสเรล และโปรแกรมเอมอส จากข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 4 โดยทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 9,480 คน พบว่าตัวแปรที่สำคัญส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษามากที่สุด คือความผูกพันในวิชาชีพครู และความผูกพันในวิชาชีพครูได้รับผลกระทบมาจากบรรยากาศภายในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วรินทร์ กาญจนระวีกุล (2541) ศึกษาความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีโดยศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 230 โรงเรียนโดยให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 คน พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของครูมีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะแบบการขายความคิด แบบการมอบหมายงาน และวุฒิภาวะของด้านจิตวิทยา

เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย (2541) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 15,124 คน พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร ตัวแปรปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และได้รับอิทธิพลทางตรงและ

ทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา ปัจจัยบุคคลและปัจจัยองค์กร

ไตรธร เศรษฐฐิกร (2543) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 จำนวน 89 โรงเรียน ประชากรคือครูเอกชนระดับ ประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6 จำนวน 1,537 คน พบว่า ครูเอกชนระดับประถมศึกษา เขต การศึกษาที่ 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับพอใจมาก ตามลำดับดังนี้ การนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พอใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และค่าความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการ ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทย พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความ มั่นคงในงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของ งาน การได้รับการยอมรับนับถือ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในวิชาชีพ พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำ การวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 2.4 และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษา
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	เบญจรัตน์ เดชนันท์ชัย (2541)	อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2543)	ประภาพร เหลืองชัยโชค (2539)	สังวร ังคกระโทก (2540)	สุปรียา ไชมุก (2540)
1. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	✓				
2. วัฒนธรรมองค์กร			✓		
3. หน่วยงานที่สังกัด		✓		✓	
4. ระดับการศึกษา		✓			
5. ระดับตำแหน่ง		✓			
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				✓	✓

ตารางที่ 2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำการศึกษา	กรองแก้ว สรนนท์ 2536	จารุวรรณ พุทธิวัฒน์สินดี 2538	สังวร ังคกระโทก 2540	สุปรียา ไชมุก 2540	เบญจรัตน์ เดชนันท์ชัย 2541	สุวรรณ ภูติวงษ์ 2542	ไตรภร เศรษฐ์กร 2543	ก้องเกียรติ เขษม 2537	วันชัย อดวยเจริญวงศ์ 2542
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	✓		✓			✓	✓	✓	
2. ความมั่นคงในงาน	✓	✓					✓	✓	✓
3. เงินเดือน	✓							✓	
4. นโยบายการบริหาร	✓	✓				✓	✓		✓
5. ความรับผิดชอบ	✓	✓					✓		
6. ลักษณะของงาน		✓				✓	✓	✓	
7. ความผูกพันต่ออาชีพ/องค์กร			✓	✓	✓				
8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน							✓	✓	✓
9. ภาวะผู้นำ/พฤติกรรมของผู้บริหาร					✓			✓	
10. บรรยากาศโรงเรียน				✓					✓
11. ผลประโยชน์เกื้อกูล/สวัสดิการ	✓					✓	✓	✓	✓
12. สภาพการทำงาน						✓	✓	✓	

ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย โมเดลสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร

6.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในรูปของโมเดล ลิธเรล โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) ซึ่งมีความครอบคลุมในปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจัดกลุ่มตามทฤษฎีออกเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย

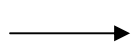
กรอบแนวคิดโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย **ตัวแปรผล** ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และ**ตัวแปรสาเหตุ** ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่สังเกตได้ 14 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรภายนอกแฝงลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ตัวแปรภายนอกแฝงปัจจัย จูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ตัวแปรภายนอกแฝงปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ สวัสดิการ/รายได้ ความมั่นคง การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร และตัวแปรภายในแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปแบบของโมเดลลิธเรล ดังแผนภาพที่ 2.6 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลมีความหมาย ดังนี้



แทน ตัวแปรที่สามารถสังเกตได้



แทน ตัวแปรแฝง



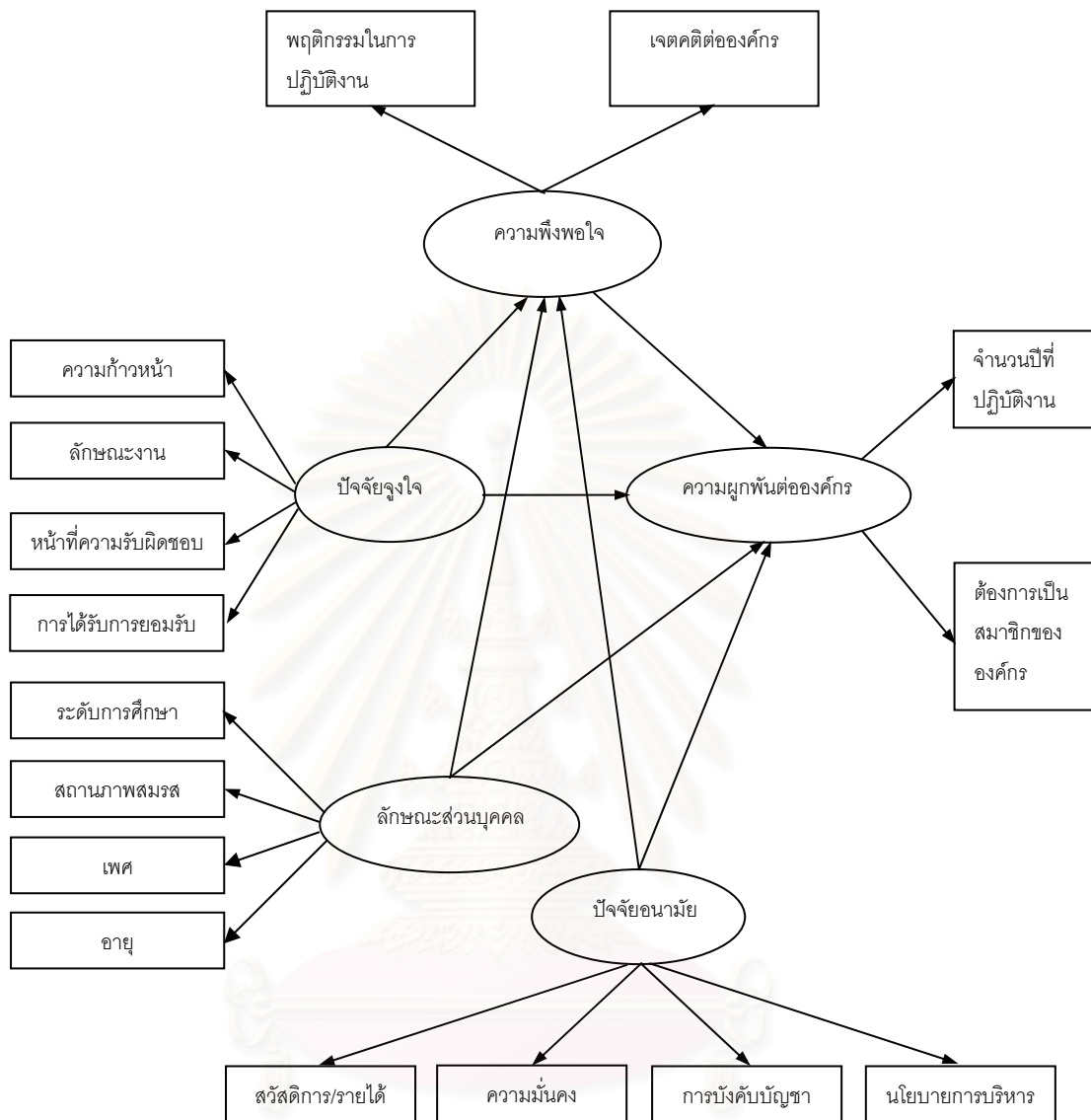
แทน ความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล ตัวแปรที่ปลายหัวลูกศรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร

2. สมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสูงใจ และปัจจัยอนามัย มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
 2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
 3. โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- โดยโมเดลสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน นำเสนอดังแผนภาพที่ 2.11

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.11 โมเดลสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ของครูเอกชนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคกลาง มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2547 ในเขตภาคกลาง จำนวน 19,804 คน จาก 140 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนเอกชนที่ทำหน้าที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 ในการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลลิสเรล การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Lindeman (1980) คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรที่ใช้จำนวน 21 ตัวแปร ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวนเท่ากับ 430 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยลำดับชั้นในการสุ่ม ดังนี้

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนจากโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง จำนวนทั้งหมด 140 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 42 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มโรงเรียนจากจำนวน 42 โรงเรียน ด้วยวิธีจับสลาก โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด ได้รวมทั้งสิ้น 31 โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนไม่เกิน 40 ห้องเรียน โรงเรียนขนาดกลางเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน 40 ถึง 60 ห้องเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนมากกว่า 60

ห้องเรียน เมื่อทำการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 11 โรงเรียน

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลางโดยแยกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ในการจำแนกขนาดของโรงเรียนเอกชนตามที่ ห้องเรียนขึ้นไป เมื่อทำการสุ่มได้โรงเรียนทั้งสิ้น 31 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 14 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 11 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มครูจากโรงเรียนที่ทำการสุ่มในขั้นที่ 1 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยคัดเลือกครูจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษาและวัฒนธรรม การงานพื้นฐานอาชีพ สุขศึกษาและพลานามัย และศิลปศึกษา จำนวน สาระการเรียนรู้ จำนวนกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 3 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2547

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	8	4	320	80
ขนาดกลาง	11	6	440	120
ขนาดใหญ่	23	11	920	230
รวม	42	31	1,680	430

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งรวมการวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรพึงพอใจไว้ด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส เพศ อายุงานและอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆดังนี้ คือ (1) ความพึงพอใจประกอบด้วย คำถามด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อองค์กร (2) ปัจจัย

สูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถามด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และภาระงาน (3) ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยข้อคำถามด้านความมั่นคงในงาน รายได้หรือเงินเดือน สวัสดิการ การบังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร และ (4) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามด้าน ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็น มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อกำหนดนิยาม และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดตามโมเดลที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม กำหนดรายละเอียดและประเด็นของตัวแปรที่ต้องการวัดตามทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 3 สร้างข้อคำถามรายข้อ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องทางภาษา และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล ด้านจิตวิทยา ด้านการบริหารงานบุคคล ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ รศ.ดร.บุญมี เณรยอด, รศ.ดร.จันทนา อินทปัญญา, อาจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกต และ อาจารย์ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้มีการปรับปรุงภาษาในข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อคำถาม ที่ต้องทำการปรับปรุง ส่วนคำถามในข้อ 9 และข้อ 10 เป็นคำถามเชิงลบผู้วิจัยได้ทำการแปลงค่าของข้อมูลให้เป็นเชิงบวกในขั้นตอนวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ดังแสดงในตารางที่ 3.2 และทำการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล

ตารางที่ 3.2 ข้อคำถามที่ทำการปรับปรุง และเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	ข้อที่	ข้อความเดิม	ข้อความที่ปรับปรุง
ข้อคำถามด้าน ความพึงพอใจจาก ปัจจัยเชิงใจ	5	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของโรงเรียนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน	งานที่ท่านทำมีความท้าทาย
	6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่	การปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นงานที่น่าสนใจ
	7	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู
	8	งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน	ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน
	9	การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นภาระงานที่หนักมากสำหรับท่าน	(ข้อคำถามเป็นเชิงลบ ทำการแปลงค่าของข้อมูลให้เป็นเชิงบวก)
	10	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำงานซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย	(ข้อคำถามเป็นเชิงลบ ทำการแปลงค่าของข้อมูลให้เป็นเชิงบวก)
ข้อคำถามด้าน ความพึงพอใจจาก ปัจจัยอนามัย	21	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคงต่อไปในอนาคต	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของโรงเรียน
	25	ท่านมีเสรีภาพในการเลือกทำงานตามความถนัด	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีเสรีภาพในการเลือกทำงานตามความถนัด
	27	บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
ข้อคำถามด้าน ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	32	ท่านจะขาดงานเมื่อมีธุระจำเป็นจริงๆ	ถ้าไม่มีธุระจำเป็นจริงๆท่านจะไม่ลาหยุดงาน
	35	ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
	36	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่เกินความสามารถที่ท่านจะทำ	ท่านรู้สึกว่าการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเป็นงานที่มีคุณค่า
	39	โรงเรียนเล็งเห็นคุณค่าของบุคลากรทุกคน	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่การสอนแม้ว่าจะเป็งานที่เหน็ดเหนื่อย
ข้อคำถามด้าน ความผูกพันต่อ องค์กร	46	ท่านคิดว่าการรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นหน้าที่ของทุกคน	ท่านพยายามปลูกฝังนักเรียนให้มีความภาคภูมิใจในโรงเรียน

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม (Construct validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอกที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทำให้ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใดไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = KMO) ค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ถ้ามีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่มี ความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 129) เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วัดตัวแปรตามกรอบทฤษฎี โดยตัวแปรแฝงภายใน แบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร คือ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วัดได้จากตัวบ่งชี้ 2 ตัว 2) ความผูกพันต่อองค์กร วัดได้จากตัวบ่งชี้ 2 ตัว สำหรับตัวแปรแฝงภายนอก มี 3 ตัวแปร 1) ลักษณะส่วนบุคคล วัดได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว 2) ปัจจัยจูงใจ วัดได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว 3) ปัจจัยอนามัย วัดได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงดังกล่าว สามารถนำไปสร้างสมการคะแนนสเกลองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สำหรับผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความตรงเชิงโครงสร้างของลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -0.027 ถึง 0.093 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก และทางลบ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรเพศ (SEX) กับ ตัวแปรสถานภาพสมรส (STAT) ซึ่งเป็น

ความสัมพัทธ์เชิงลบ ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 43.829, $p=.000$ และค่าสัมประสิทธิ์ KMO มีค่าเท่ากับ 0.495 เมื่อพิจารณาค่า KMO ของตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 129) ดังแสดงในตารางที่ 3.4 แสดงว่าตัวแปรเพศ (SEX) ตัวแปรระดับการศึกษา (EDU) ตัวแปรอายุ (AGE) ตัวแปรสถานภาพสมรส (STAT) มีความสัมพันธ์กันน้อยจึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ และเมื่อนำไปทดสอบความแปรปรวน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงไม่นำตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลไปวิเคราะห์ร่วมในโมเดลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร	AGE	SEX	STAT	EDU
AGE	1.000			
SEX	-0.083	1.000		
STAT	-0.267**	0.022	1.000	
EDU	-0.106*	0.093	-0.027	1.000
MEAN	0.669	0.797	0.493	0.886
S.D.	0.470	0.402	0.500	0.318

Bartlett's Test of Sphericity = 43.829 $p=.000$
KMO=.495

** $p<.01$ * $p<.05$

2) ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.147 ถึง 0.449 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจจากงาน (WORK) กับ ตัวแปรความพึงพอใจจากความก้าวหน้าในอาชีพ (PRO) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจด้านหน้าที่ (DUTY) กับ ตัวแปรการได้รับการยอมรับ (ACK) ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 260.039 $p=.000$ และค่าสัมประสิทธิ์ MSA มีค่าตั้งแต่ 0.685 ถึง 0.730 แสดงว่าตัวแปรงาน (WORK) ตัวแปรความก้าวหน้า (PRO) ตัวแปร

หน้าที่ (DUTY) และการได้รับการยอมรับ (ACK) มีความสัมพันธ์กันพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร	PRO	WORK	DUTY	ACK
PRO	1.000			
WORK	0.443**	1.000		
DUTY	0.160**	0.264**	1.000	
ACK	0.449**	0.449**	0.147**	1.000
MEAN	3.623	4.227	3.247	3.786
S.D.	0.725	0.552	0.676	0.591

Bartlett's Test of Sphericity = 265.023 p=.000

KMO=.695

**p<.01 *p<.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 0.01$, $df = 1$, $p = 0.927$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.00 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

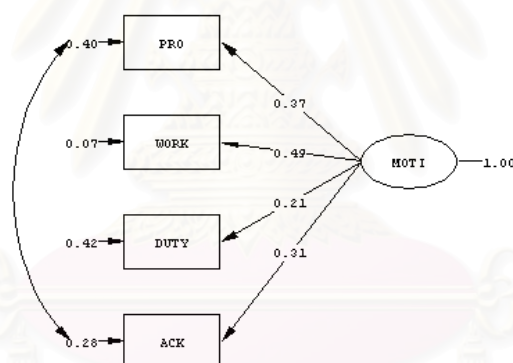
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร (be) ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.210 ถึง 0.492 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ลักษณะของงาน (WORK) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.492 และมีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 77.8 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.370 และ 0.321 ตามลำดับ มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ร้อยละ 25.6 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ ตัวแปรหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.210 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ร้อยละ 9.50 แสดงให้

เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ดังแสดงผลในตารางที่ 3.5 และภาพที่ 3.1

ตารางที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ตัวแปรด้าน ปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	be	SE	T		
PRO	0.370**	0.053	6.975	0.256	0.146
WORK	0.492**	0.058	8.540	0.778	1.377
DUTY	0.210**	0.039	5.321	0.095	0.097
ACK	0.321**	0.045	6.978	0.256	0.174
$\chi^2=0.01$	df=1	p=0.927	GFI= 1.00	AGFI= 1.00	RMR=0.000

** p<.01



Chi-Square=0.01, df=1, P-value=0.92799, RMSEA=0.000

ภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความพึงพอใจจาก ปัจจัยจูงใจ

3) ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยอนามัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของปัจจัยอนามัยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.436 ถึง 0.752 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็น ความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ นโยบายการบริหาร (POLI) กับ การบังคับบัญชา (UNDE) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ นโยบายการ

บริหาร (POLI) กับ สวัสดิการ/รายได้ (WEL) Bartlett's Test of Sphericity = 749.186 $p=.000$ และค่าสัมประสิทธิ์ MSA มีค่าตั้งแต่ 0.740 ถึง 0.860 แสดงว่าตัวแปรนโยบาย (POLI) การบังคับบัญชา (UNDE) สวัสดิการ/รายได้ (WEL) และความมั่นคง (PERMA) มีความสัมพันธ์กันพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยอนามัย

ตัวแปร	WEL	PERMA	UNDE	POLI
WEL	1.000			
PERMA	0.523**	1.000		
UNDE	0.460**	0.655**	1.000	
POLI	0.436**	0.636**	0.752**	1.000
MEAN	3.298	4.125	3.793	3.825
S.D.	0.812	0.667	0.826	0.706

Bartlett's Test of Sphericity = 782.223 $p=.000$
KMO = .781

** $p<.01$ * $p<.05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลการวัดปัจจัยอนามัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 0.04$, $df = 1$, $p = 0.835$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร (be) ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.420 ถึง 0.731 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การบังคับบัญชา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.731 และมีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจจากปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) ร้อยละ 78.4 รองลงมาคือ นโยบายการบริหาร (POLI) และความมั่นคงในอาชีพ (PERMA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.600 และ 0.495 ตามลำดับ มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจจากปัจจัย

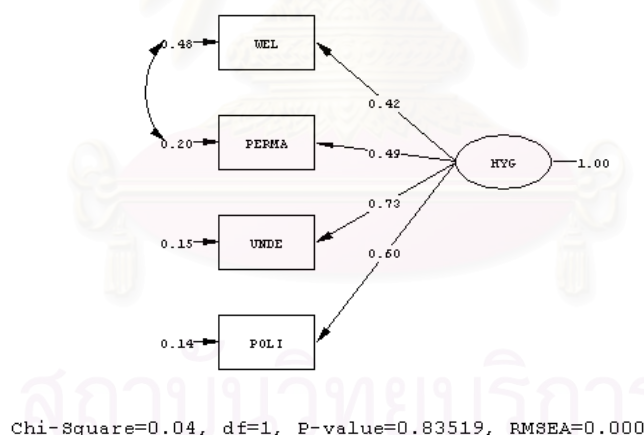
อนามัย หรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) ร้อยละ 72.2 และ 54.9 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ สวัสดิการ/รายได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.420 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจจากปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) ร้อยละ 26.7 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจจากปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) ดังแสดงผลในตารางที่ 3.7 และภาพที่ 3.2

ตารางที่ 3.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยอนามัย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²	สปล.คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	T		
WEL	0.420**	0.039	10.749	0.267	0.060
PERMA	0.495**	0.029	17.006	0.549	0.265
UNDE	0.731**	0.034	21.523	0.784	0.579
POLI	0.600**	0.029	20.354	0.722	0.505

$\chi^2=0.04$ $df=1$ $p=0.835$ $GFI=1.00$ $AGFI=0.999$ $RMR=0.000$

** $p<.01$



ภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความพึงพอใจจากปัจจัยอนามัย

4) ความตรงเชิงโครงสร้างของความพึงพอใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของความพึงพอใจมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

ขนาดปานกลาง ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 193.398 $p = 0.000$ และค่าสัมประสิทธิ์ MSA มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (BEHA) และตัวแปรเจตคติทางบวกต่อองค์กร (ATTI) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง พอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจ

ตัวแปร	BEHA	ATTI
BEHA	1.000	
ATTI	0.603**	1.000
MEAN	4.376	4.140
S.D.	0.491	0.569
Bartlett's Test of Sphericity = 193.398		$p = .000$
KMO = .500		

** $p < .01$ * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลการวัดความพึงพอใจพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 0.13$, $df = 1$, $p = 0.723$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) มีค่าเท่ากับ 0.951 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.853 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ(RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร (be) ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดเท่ากับ 0.435 และ 0.342 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือทัศนคติทางบวกต่อองค์กร (ATTI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.435 และมีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ร้อยละ 55.8 ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (BEHA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.342 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ร้อยละ 43.8 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงผลในตารางที่ 3.9 และแผนภาพที่ 3.3

ตารางที่ 3.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความพึงพอใจ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²	สปล.คะแนน องค์ประกอบ
	be	SE	T		
BEHA	0.342	0.025	13.680	0.438	0.749
ATTI	0.435	0.026	16.586	0.558	0.954
$\chi^2=0.13$	df = 1	p = 0.723	GFI=0.951	AGFI=0.853	RMR= 0.020

** p<.01



Chi-Square=0.13, df=1, P-value=0.72340, RMSEA=0.000

ภาพที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความพึงพอใจ

5) ความตรงเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 24.365 p = 0.000 และค่าสัมประสิทธิ์ MSA มีค่าเท่ากับ 0.500 แสดงว่าตัวแปรจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน (YEAR) และตัวแปรความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร (MEM) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง พอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	YEAR	MEM
YEAR	1.000	
MEM	.204**	1.000
MEAN	4.308	0.723
S.D.	0.598	0.447

Bartlett's Test of Sphericity = 18.185 p = .000
KMO = .500

**p<.01 *p<.05

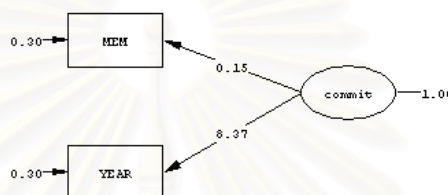
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 3.080$, $df = 1$, $p = 0.0793$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.981 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร (be) ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดเท่ากับ 0.149 และ 8.374 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 8.347 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ร้อยละ 99.60 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.149 และมีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ร้อยละ 6.90 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงผลในตารางที่ 3.11 และภาพที่ 3.4

ตารางที่ 3.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²	สปล.คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	T		
YEA	8.374	0.287	29.167	0.996	0.119
MEM	0.149	0.027	5.513	0.069	0.002
$\chi^2 = 3.080$ $df = 1$ $p = 0.079$ $GFI = 0.994$ $AGFI = 0.981$ $RMR=0.020$					

** p<.01



Chi-Square=3.08, df=1, P-value=0.07927, RMSEA=0.070

ภาพที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม พบว่า ตัวแปรทุกตัวในแต่ละโมเดลการวัดนั้น มีน้ำหนักความสำคัญต่อการวัดองค์ประกอบสำหรับตัวแปรแฝงในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวัดตัวแปรดังกล่าวได้เป็นอย่างดี โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามตามปัจจัยด้านต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทดลองใช้เมื่อเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2547 ที่โรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ฯ แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 3.3 ซึ่งมีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.775 – 0.918

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบความชัดเจนของแบบสอบถามจากการทดลองใช้ และดำเนินการ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

ตารางที่ 3.12 ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ	ค่าความเที่ยง
แบบวัดความพึงพอใจจากปัจจัยจิตใจ	0.775
แบบวัดความพึงพอใจจากปัจจัยอนามัย	0.855
แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.873
แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร	0.918

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยรวบรวมรายชื่อโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลางจำนวน 140 โรงเรียน
- 2) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บตัวอย่างข้อมูลการวิจัย จากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนต่างๆที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 3) ดำเนินการติดต่อประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
- 4) ผู้วิจัยดำเนินการการจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม หลังจากการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหา และมีความตรงเชิงโครงสร้าง เรียบร้อยแล้ว ทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
- 5) นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลโดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของโรงเรียนเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2547 และติดต่อประสานงานกับฝ่ายวิชาการของโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์
- 6) ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์ตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2547 ถึงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547 ได้แบบสอบถามกลับคืนครั้งแรก จำนวน 350 ทำการติดตามแบบสอบถามจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างครั้งที่ 2 ได้รับแบบสอบถามคืนหลังจากติดตามครั้งที่สอง จำนวน 80ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนรวมทั้งหมด 430 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 600 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.6
- 7) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบทุกโรงเรียนแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล กำหนดรหัสของข้อมูลและนำข้อมูลที่ลงรหัสทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง รวมทั้งการแจกแจงความถี่ โดยใช้โปรแกรม SPSS
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory factor analysis) และวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรม SPSS
3. วิเคราะห์เพื่อคัดเลือกตัวแปรในการพัฒนาโมเดล โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ในแต่ละด้าน 4 คือ ความพึงพอใจ ปัจจัยอนามัย ปัจจัยจิตใจ และลักษณะส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.53
4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)
5. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลลิสเรลของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของตัวแปรข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของตัวแปรข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และผลการตรวจสอบของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันสำหรับการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
ΔX	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกแฝงบนตัวแปรสังเกตได้
ΔY	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในแฝงบนตัวแปรสังเกตได้
Γ	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ตัวแปรภายนอกแฝง บนไปยังตัวแปรแฝงภายใน

Φ	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง
Ψ	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายในแฝง
$\Theta\delta$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายนอกสังเกตได้
$\Theta\epsilon$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายในสังเกตได้
β	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
be	หมายถึง	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์

สัญลักษณ์แทนตัวแปรแฝง 5 ตัว และตัวแปรที่สังเกตได้ 16 ตัว

PERS	หมายถึง	ตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคล
MOTI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยจูงใจ
HYGI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยอนามัย
SAT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจ
COMMIT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร
SEX	หมายถึง	เพศ
AGE	หมายถึง	อายุ
STAT	หมายถึง	สถานภาพสมรส

EDU	หมายถึง	ระดับการศึกษา
SALA	หมายถึง	รายได้ต่อเดือน
WEL	หมายถึง	สวัสดิการ/รายได้
PERMA	หมายถึง	ความมั่นคง
UNDE	หมายถึง	การบังคับบัญชา
POLI	หมายถึง	นโยบายการบริหาร
PRO	หมายถึง	ความก้าวหน้า
WORK	หมายถึง	ลักษณะงาน
DUTY	หมายถึง	หน้าที่ความรับผิดชอบ
ACK	หมายถึง	การได้รับการยอมรับ
BEHA	หมายถึง	พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
ATTI	หมายถึง	เจตคติทางบวกต่อองค์กร
YEA	หมายถึง	จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน
MEM	หมายถึง	ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของตัวแปรข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 อายุ 31-40 ปี จำนวน 135 คน คนอายุ 41-50ปี จำนวน 118 คน อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4, 27.4 และ 5.6 ตามลำดับ

เป็นเพศชายจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 เป็นเพศหญิงจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8

สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 212 คน โสดจำนวน 203 คน และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 12 คน และไม่ตอบคำถาม 3 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5, 49.6 และ 2.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 30 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 381 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 19 คน จบการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 7.0, 88.6, และ 4.4 ตามลำดับ

จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 119 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 141 คน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 66 คน และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7, 32.8, 15.3 และ 24.2 ตามลำดับ

รายได้รวมต่อเดือน มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 301 คน มีรายได้ 10,001-15,000 จำนวน 93 คน มีรายได้ 15,001-19,000 บาท จำนวน 23 คน และผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 19,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0, 21.6, 5.3, และ 3.0 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลลิสเรลความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะเฉพาะบุคคล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
- 21-30	153	35.6
- 31-40	35	31.4
- 41-50	118	27.4
- มากกว่า 50 ปี	24	5.6
รวม	430	100
2. เพศ		
- ชาย	87	20.2
- หญิง	343	79.8
รวม	430	100
3. สถานภาพสมรส		
- หย่าร้าง/หม้าย	12	2.8
- สมรส	212	49.6
- โสด	203	47.5
รวม	427	100
4. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาโท	19	4.4
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	7.0
- ปริญญาตรี	381	88.6
รวม	430	100
5. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	119	27.7
- 5-10 ปี	141	32.8
- 11-15 ปี	66	15.3
- มากกว่า 15 ปี	104	24.2
รวม	430	100
6. รายได้รวมต่อเดือน		
- สูงกว่า 19,000	13	3.0
- 15,001-19,000	23	5.3
- 10,001-15,000	93	21.6
- ต่ำกว่า 10,000	301	70.0
รวม	430	100

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในโมเดล มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรเป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.373 รองลงมา คือ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.306 และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวแปรจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.360 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจด้านสวัสดิการ/รายได้ มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด คือ 25.022 และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด คือ 11.296 เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรโดยรวมเป็นลบ ยกเว้น จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษามีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าค่าเฉลี่ยทุกด้าน แต่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ข้อมูลการกระจายของตัวแปรมีลักษณะเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	C.V.
<u>กลุ่มตัวแปรแฝง ปัจจัยจูงใจ</u>					
1. ความก้าวหน้า	3.618	0.731	-0.674	0.553	20.204
2. ลักษณะงาน	4.223	0.558	-1.032	2.219	13.213
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.235	0.681	-0.032	0.036	21.051
4. การได้รับการยอมรับ	3.770	0.616	-0.730	2.020	16.339
<u>กลุ่มตัวแปรแฝงปัจจัยอนามัย</u>					
5. สวัสดิการ/รายได้	3.289	0.823	-0.426	0.071	25.022
6. ความมั่นคง	4.114	0.681	-0.720	0.306	16.553
7. การบังคับบัญชา	3.765	0.788	-0.926	1.328	20.929
8. นโยบายการบริหาร	3.863	0.725	-0.796	1.479	18.767
<u>กลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจ</u>					
9. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	4.373	0.494	-0.850	0.967	11.296
10. เจตคติทางบวกต่อองค์กร	4.132	0.576	-0.693	0.762	13.939
<u>กลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร</u>					
11. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	10.645	8.392	0.998	0.435	78.835
12. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.306	0.599	-1.550	4.553	13.910

หมายเหตุ ตัวแปรทุกตัวมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 ยกเว้น ตัวแปรจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชน

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 16 ตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 120 คู่ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 83 คู่ คิดเป็นร้อยละ 69.16 ของค่าสหสัมพันธ์ทั้งหมด ค่าสหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางทางบวก ยกเว้น ตัวแปรระดับการศึกษา และอายุ มีค่าพิสัยตั้งแต่ -0.710 ถึง 0.752 โดยกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่าตัวแปรแฝงจากปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ (PRO) ลักษณะงาน (WORK) หน้าที่ความรับผิดชอบ (DUTY) และการได้รับการยอมรับ (ACK) มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -0.168 ถึง 0.449 ขนาดปานกลาง โดยตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ (PRO) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการได้รับการยอมรับ (ACK) ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.449

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ในกลุ่มตัวแปรแฝงจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ประกอบด้วยตัวแปรสวัสดิการ/รายได้ (WEL) ตัวแปรความมั่นคงในอาชีพ (PERMA) ตัวแปรการบังคับบัญชา (UNDE) และตัวแปรนโยบายการบริหาร (POLI) มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -0.182 ถึง 0.752 ขนาดปานกลาง โดยตัวแปรการบังคับบัญชา (UNDE) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรนโยบายการบริหาร (POLI) ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.752

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ในกลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ประกอบด้วยตัวแปรพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (BEHA) และตัวแปรเจตคติทางบวกต่อองค์กร (ATTI) พิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -0.179 ถึง 0.622 ขนาดปานกลาง โดยตัวแปรตัวเจตคติทางบวกต่อองค์กร (ATTI) มีความสัมพันธ์กับ นโยบายการบริหาร (POLI) ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.622

ตารางที่ 4.3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรที่สังเกตได้ในโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

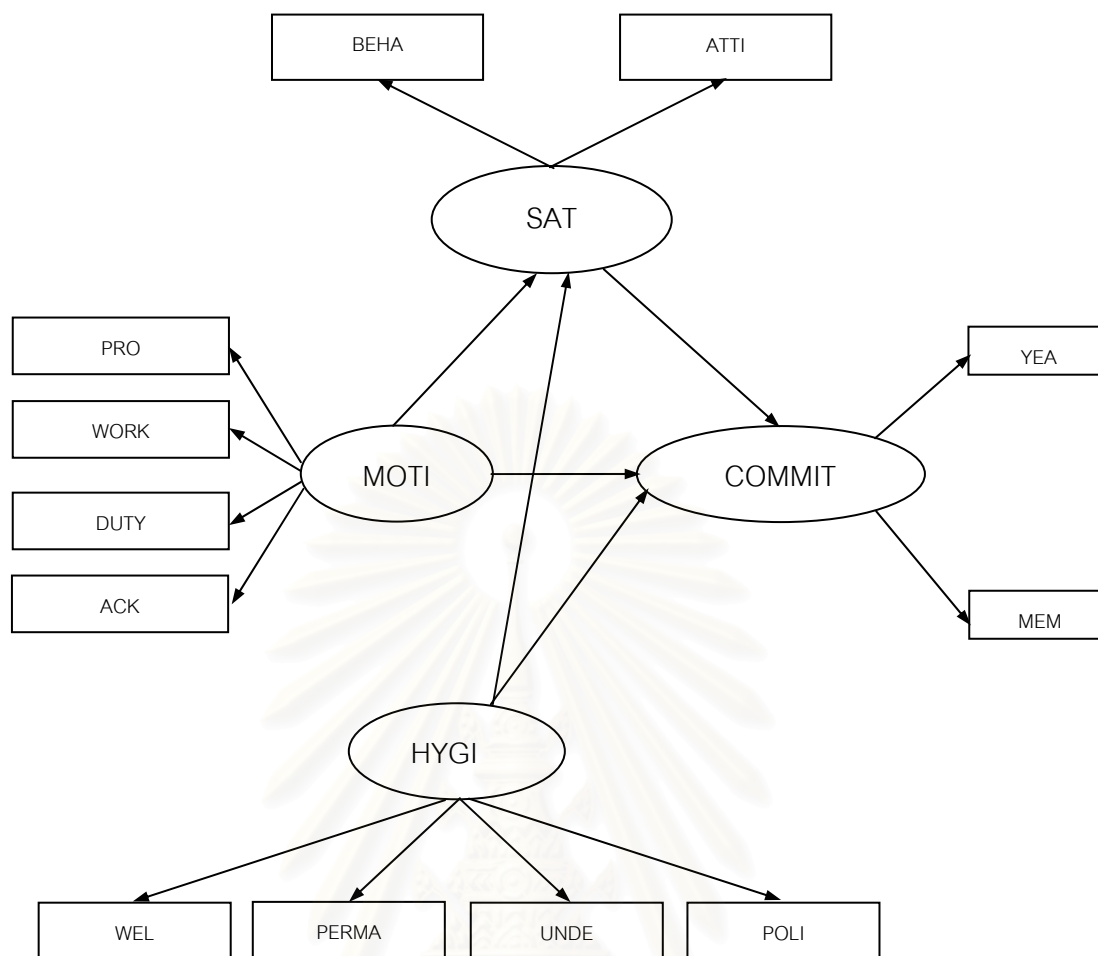
	AGE	SEX	STAT	EDU	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA	UNDE	POLI	BEHA	ATTI	MEM	YEA1
AGE	1.000															
SEX	-0.083	1.000														
STAT	-0.267**	0.022	1.000													
EDU	0.106*	0.093	-0.027	1.000												
PRO	-0.141**	0.046	0.149**	-0.07	1.000											
WORK	-0.092	0.008	0.131**	-0.008	0.443**	1.000										
DUTY	-0.092	0.007	0.013	-0.082	0.16**	0.264**	1.000									
ACK	-0.168**	0.017	0.144**	-0.089	0.449**	0.449**	0.147**	1.000								
WEL	-0.097*	-0.007	0.086	-0.057	0.494**	0.311**	0.121*	0.367**	1.000							
PERMA	-0.182	0.073	0.047	-0.056	0.526**	0.507**	0.265**	0.531**	0.523**	1.000						
UNDE	-0.108*	0.073	0.019	-0.066	0.549**	0.343**	0.238**	0.567**	0.460**	0.655**	1.000					
POLI	-0.14**	0.031	0.079	-0.052	0.495**	0.393**	0.232**	0.603**	0.436**	0.630**	0.752**	1.000				
BEHA	-0.161**	0.048	0.135**	-0.011	0.313**	0.600**	0.180**	0.457**	0.250**	0.522**	0.321**	0.446**	1.000			
ATTI	-0.179**	0.034	0.122*	-0.010	0.460**	0.537**	0.253**	0.540**	0.412**	0.591**	0.619**	0.622**	0.603**	1.000		
MEM	-0.221**	0.097*	0.107*	-0.069	0.412**	0.501**	0.339**	0.516**	0.454**	0.591**	0.490**	0.516**	0.643**	0.664**	1.000	
YEA1	-0.710**	0.091	0.341**	-0.133**	0.158**	0.146**	0.076	0.179**	0.163**	0.139**	0.087	0.125**	0.218**	0.193**	0.248**	1.000
MEAN	0.669	0.797	0.493	0.886	3.623	4.227	3.247	3.786	3.298	4.125	3.793	3.825	4.376	4.140	4.308	10.646
SD	.470	.402	.500	.318	.725	.552	.676	.5918	.812	.667	.826	.706	.491	.569	.598	8.392
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.871 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 2955.132 df = 120 Sig. = 0																

** P<.01 *P<.05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และผลการตรวจสอบของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

เนื่องจากกลุ่มตัวแปรแฝงด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยมาก ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเหล่านี้ไปทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย Oneway-Anova พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อีกทั้งการทดสอบหาค่า ดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin = KMO) ที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 มีค่า KMO เท่ากับ 0.49 ซึ่งค่า KMO ควรมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ถ้ามีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 129) จึงไม่มีความเหมาะสมที่จะนำตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคลมาวิเคราะห์โมเดล ซึ่งการตัดตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคลออกไปไม่มีผลต่อการวิจัยแต่อย่างใด เพราะตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรที่เพิ่มขึ้นมานอกเหนือจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) เพื่อควบคุมภูมิหลังที่ต่างกันของครูเอกชนระดับมัธยมศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



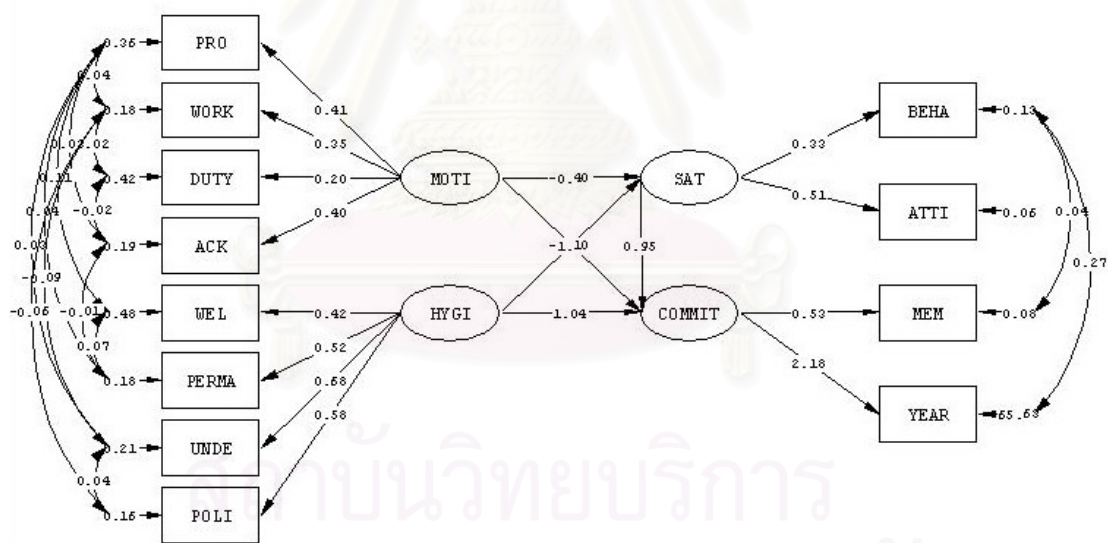
ภาพที่ 4.1 โมเดลความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรภายนอกแฝง คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรภายในแฝงประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงตัวแปรที่สังเกตได้ รวมตัวแปรทั้งสิ้น จำนวน 12 ตัวแปร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (chi - square) มีค่าเท่ากับ 26.832 ; $P = 0.528$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 28 มีค่า GFI เท่ากับ 0.990 และ ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.080 สำหรับค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การบังคับบัญชา (UNDE) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.685 รองลงมา คือ นโยบายการบริหาร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.678 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE)

พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.690 และ 0.291 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 69.0 และ 29.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.949 แสดงว่า เมื่อครูโรงเรียนเอกชนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้อยู่ในองค์กรได้นาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของตัวแปรในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย พบว่า ตัวแปรไม่มีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีความสำคัญกันมากที่สุดคือ ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



Chi-Square=26.83, df=28, P-value=0.52739, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.2 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยมีวัตถุประสงค์ สาม ประการ คือ *ประการแรก* เพื่อพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน *ประการที่สอง* เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน ระดับมัธยมศึกษา *ประการที่สาม* เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูเอกชนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2547 ในเขตภาคกลาง รวมจำนวน 140 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 430 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในสองตัว คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่เหลืออีก 2 ตัวแปรเป็นตัวแปรแฝงภายนอก คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ *ตอนที่ 1* แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นด้านลักษณะส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เพศ อายุงานและอายุ *ตอนที่ 2* แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆดังนี้ คือ (1) ความพึงพอใจประกอบด้วยคำถามด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อองค์กร (2) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถามด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และภาระงาน (3) ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยข้อคำถามด้านความมั่นคงในงาน รายได้หรือเงินเดือน สวัสดิการ การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร และ(4) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน **ขั้นตอนแรก** วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน **ขั้นตอนที่สอง** วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย **ขั้นตอนที่สาม** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย และ **ขั้นตอนที่สี่** ตรวจสอบความตรงของโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูเอกชน และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ ประการแรก คือ การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประการที่สอง คือ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประการที่สาม คือ เพื่ออธิบายอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรในโมเดลความผูกพันต่อองค์กร การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

ในการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรภายนอกแฝงจำนวน 2 ตัวแปร และตัวแปรภายในแฝงจำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร และทำการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสมเรล จากนั้นจึงนำตัวแปรมาสร้างเป็นโมเดลสมมติฐาน ได้ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงในการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

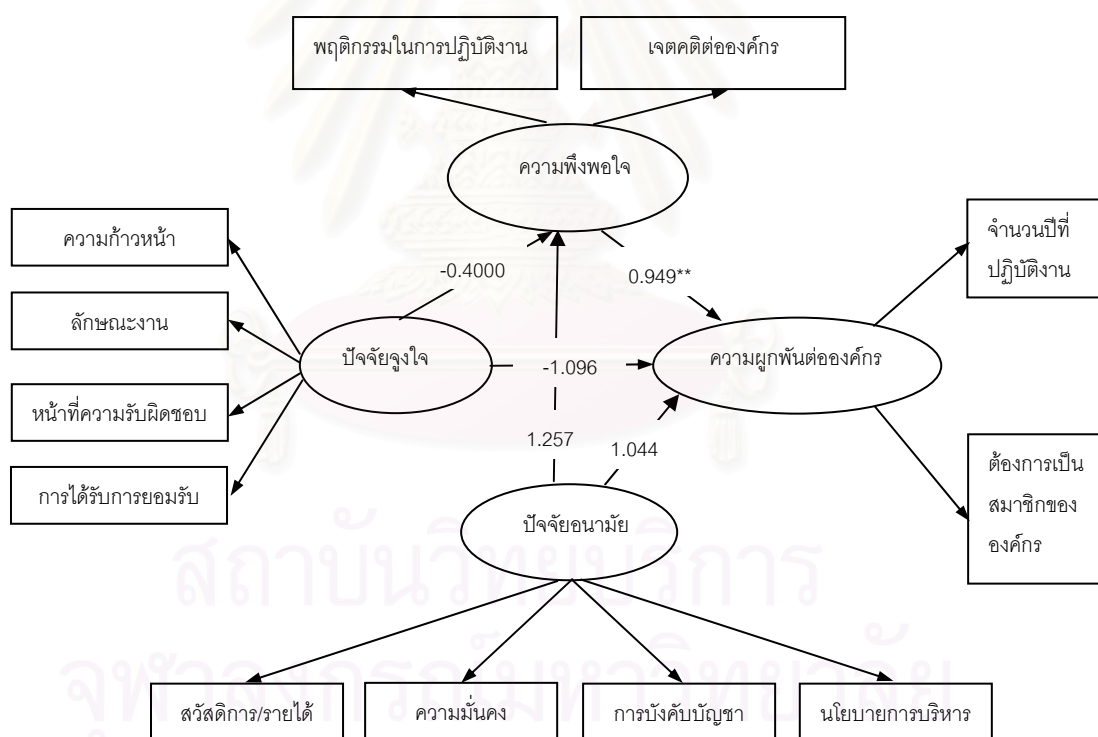
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของครูเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (chi - square) มีค่าเท่ากับ 26.832 ; $P = 0.528$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 28 มีค่า GFI เท่ากับ 0.990 และ ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.080 สำหรับค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การบังคับบัญชา (UNDE) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.685 รองลงมา คือ นโยบายการบริหาร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.678 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่า

เท่ากับ 0.690 และ 0.291 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 69.0 และ 29.1 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรในโมเดลความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.949 แสดงว่า เมื่อครูโรงเรียนเอกชนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้อยู่ในองค์กรได้นาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของตัวแปรในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย พบว่า ตัวแปรมีอิทธิพลต่อกันอย่างแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 5.1 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชนอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอไว้ดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าผลการทดสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จากงานวิจัยของ Mcfarlane (1985) และ Ebmeier (2003) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Brook และคณะ(1988) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก เมื่อใดที่บุคคลมีความพึงพอใจหรือชอบในงานที่ ทำ บุคคลจะมีความผูกพันต่องาน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยหลักที่ชี้วัดที่ดีเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าเมื่อใดบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคคลในองค์กรก็จะคิดที่จะมองหางานใหม่ หรือคิดเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเอง ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ประกอบด้วยตัวแปร ความก้าวหน้า ลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และปัจจัยอ้อมๆ ที่ประกอบด้วย สวัสดิการ/รายได้ ความมั่นคง การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ตามการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจะเห็นได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร แต่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษานี้เป็นครู ซึ่งครูโดยปกติจะมีระดับเงินเดือนไม่แตกต่างกันมากนัก สวัสดิการรายได้ และความก้าวหน้าของครูไม่ได้มีแรงจูงใจมากพอให้ครูผูกพันต่อองค์กร เมื่อเทียบกับแรงจูงใจจากการประกอบอาชีพ ปัจจุบันองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนมีนโยบายและสวัสดิการด้านบำเหน็จบำนาญไม่แตกต่างกันจึงทำให้ความรู้สึกว่าความมั่นคงไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษเสริมนอกจากรายได้ที่ได้รับจากองค์กร และบางครั้งรายได้ที่ได้รับจากองค์กรเป็นเพียงส่วนน้อยเมื่อเทียบกับรายได้พิเศษจากภายนอกจึงทำให้ปัจจัยด้านนี้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญหลักที่จะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังนั้นโรงเรียนเอกชนโรงเรียนควรมีการจัดระบบการบริหารที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงและสามารถรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กรต่อไป
2. เมื่อบุคคลในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ยึดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) แต่ยังมีทฤษฎีองค์กรอื่นหลายทฤษฎีที่กล่าวถึง ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร จึงควรศึกษาในปัญหาเดียวกัน โดยใช้ฐานทฤษฎีอื่นเพื่อทำการทดสอบข้อค้นพบต่อไป
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง กับโรงเรียนที่มีความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นบริบทจากสภาพจริง นอกเหนือจากทฤษฎีของตะวันตก
3. ในการทำการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำทฤษฎีไปทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรอื่น และนำผลการทดลองมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรที่มีอาชีพแตกต่างกันว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดที่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรองแก้ว สรนนท์. (2536). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ก้านทิพย์ ชาตวงศ์. (2537). *ศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนเอกชน ประเภทศิลปศึกษาและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ก้องเกียรติ เขยชม. (2537). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. (2538). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). *ทฤษฎีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทดาววันพับลิชชิ่ง จำกัด.
- ฉัตรวิบูรณ์ ฉาวเกียรติ. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไทรธร เศรษฐ์กร. (2543). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เบญจรัตน์ เดชนวัณนชัย. (2541). *ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บัญชา แก้วส่อง. (2545). *องค์การการจัดการและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรวิพัฒน์ จำกัด.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.*
- ประภากร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2545). *การจัดการและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา. ภาควิชาบริหาร การศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสารจำกัด*
- วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). *ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้ บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- สังวร รัตตะโทก. (2540). *ใช้สมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุปรียา ไชมุก. (2540). *วิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษา การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ใช้โปรแกรมลิสเรล และโปรแกรมเอมอส จาก ข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). *การลดการขาดงานและการลาออกจากงานของครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2525). *สรุปและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน 2504-2525*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2536). *แนวทางการดำเนินงานตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2539). *รายงานการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2545). *ทฤษฎีองค์กร Organization Theory* . กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสารจำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2541). *พฤติกรรมองค์กร Organization Behavior (OB)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม และไซเทกซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2542). *องค์กรและการจัดการ Organization and management* . กรุงเทพมหานคร: บริษัทไดมอนด์อินบิสซิเนสเวสต์.
- อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545). *ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

- Banard, C.I. (1966). *The Function of the Executive*. Cambridge : Harvard University Press.
- Burrows, L., & Munday, R., & Tunnell, J. W. (1996). Leadership substitutes: their effects on teacher organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*, 23, 3-8.
- Cevat, C. (2000). Teacher' organizational commitment in education organization. National FORUM Journals Home Page.
- Cullen, J. B., & Parboteeah, H., & Victor, B. (2003). The effects of Ethical climates on organizational Commitment: A Two-study analysis. *Journal of Business Ethic*, 46, 41-127.
- David, G. A., & Lynn, M. S., & Rodger, W. G. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Eaton, S.C. (2003). If you can use them: flexibility policies, organization commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, 42,67-145.

- Ebmeier, H. (2003). How supervision influences teacher efficacy and commitment: An investigation of a path model. *Journal of Curriculum and Supervision*, 18, 41-110.
- Ganon, Martin J. (1982). *Management : An integrated framework*. 2nd. ed. Toronto,Boston: Little, Brown and Company.
- Greenberg, J. and Robert A.B.(2003). *Behavior in Organizations: Understanding and managing the human side of work*. 8th. Ed. New Jersey: Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The motive to work*. 2nd. ed. New York: John Wiley & Sons.
- Masih, C. J., & Wesley.T.V. (2001). Leadership style, school climate, an the institutional commitment of teachers.
- Maslow, A. H. (1982). *Motivation and personality*. 2nd. ed. New York: Praeger Publishers.
- Mcfarlane, L. A. (1985). *A comparison of two attitudes: Satisfaction versus commitment*. Thesis (PH.D.) Colorado State University.
- Rutebuka, A. K. (2000). Job satisfaction among teacher in seventh-day Adventist school and its relationship to commitment and selected work conditions. *Journal of Research on Christian Education*, 9, 257-289.
- Schiffman, L.G. & John G.H. & Richard N.O.(2003). *Organizational Behavior*. 8th ed.USA.
- Show, J. D., & Delery, J. E., & Abdulla, Mohamed H. A. (2003). Organizational commitment and performance among guest works and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*. 56, 30-1021.
- Sider, M. A. (1998). *Organizational commitment and job performance among industrial Salespeople: an empirical analysis of the relationship between commitment foci and objective performance measures (salespeople)*. Thesis (PH.D.) Virginia Commonwealth University.
- Young, B. S., & Worchel, S., & Woehr, D. J. (1998). Commitment among public service Employees. *Journal of Public Personnel Management*, 27, 10.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์.ดร.บุญมี เณรยอด
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ.ดร.จันทนา อินทปัญญา
สำนักงานพัฒนาบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ
อาจารย์ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ
อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปสร้างและพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ข้อมูลความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรเอกชน จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมจะไม่นำเสนอผลเป็นรายบุคคล และจะใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ
- ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจจากปัจจัยยอนามัย
- ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววันวิสาข์ แสงประทุม

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบชนิดเลือกตอบ

คำชี้แจงโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. เพศ
 หญิง ชาย
3. สถานภาพสมรส
 โสด สมรส อื่นๆ
4. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
5. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน.....ปี
6. รายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กร
 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท
 15,001-19,000 บาท สูงกว่า 19,000 บาท

คำชี้แจง ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจเนื่องจากปัจจัยจูงใจ					
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามความสนใจ					
2. ท่านมีโอกาสในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
4. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
5. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจเนื่องจากปัจจัยเชิงใจ					
6. การปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นงานที่น่าสนใจ					
7. ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
8. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
9. ท่านไม่รู้สึกรำคาญกับภาระงานภายในโรงเรียน					
10. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
11. ภาระงานอื่นที่เพิ่มขึ้นจากงานสอนทำให้ท่านปฏิบัติงานยากลำบาก					
12. เพื่อนร่วมงานมีความยินดีเมื่อได้ร่วมงานกับท่าน					
13. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอย่างเอาใจใส่					
14. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานต่างๆ					
15. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ร่วมปฏิบัติงานที่สำคัญๆอยู่เสมอ					
ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจจากปัจจัยภายนอก					
16. รายได้ที่ท่านได้รับรายเดือนเพียงพอที่จะใช้จ่ายภายในครอบครัว					
17. สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มีส่วนช่วยให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
18. โรงเรียนให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น					
19. สังคม และชุมชนให้การยอมรับและเชื่อถือโรงเรียนของท่าน					
20. ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนของท่าน					
21. ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของโรงเรียน					
22. ท่านเชื่อว่าโรงเรียนสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีเสถียรภาพ					
23. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
24. ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
25. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีเสรีภาพในการเลือกทำงานตามความถนัด					
26. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ					
27. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน					
28. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน					
29. นโยบายที่โรงเรียนกำหนดมีความยืดหยุ่นเหมาะสม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
30. ท่านใช้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผล					
31. ท่านต้องการให้ผลงานที่ปฏิบัติออกมาดีและน่าพอใจ					
32. ถ้าไม่มีอะไรจำเป็นจริงๆท่านจะไม่ลาหยุดงาน					
33. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
34. ท่านสนใจที่จะไปหาความรู้เพิ่มเติมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
35. ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
36. ท่านรู้สึกว่าการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเป็นงานที่มีคุณค่า					
37. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอน					
38. การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม					
39. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่การสอนแม้ว่าจะเป็นงานที่เหน็ดเหนื่อย					
40. กฎระเบียบที่ตั้งขึ้นในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
41. งานที่ท่านปฏิบัติมีการจัดการที่ดีและเป็นระบบ					
ตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร					
42. ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในองค์กรแห่งนี้					
43. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลางาน					
44. ท่านพร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
45. ท่านนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น					
46. ท่านพยายามปลุกฝังนักเรียนให้มีความภาคภูมิใจในโรงเรียน					
47. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปในอนาคต					
48. ท่านมีความยินดีและภูมิใจเมื่อโรงเรียนได้รับรางวัลที่มีชื่อเสียง					
49. เมื่อมีข่าวเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับโรงเรียนท่านรู้สึกไม่สบายใจ					
50. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน					
51. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กรท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาอย่างสุดความสามารถ					
52. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ					
53. ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายงานแม้ว่าองค์กรใหม่จะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า					

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/0683

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

1 กันยายน 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสรรพวิทยวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ แสงประทุม นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชา
 ศึกษาศาสตร์ อยู่ในช่วงการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของ
 ครูโรงเรียนเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำ
 เป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับครูผู้สอน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิสาข์ แสงประทุม ได้ทำการ
 เก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรภรณ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูเอกชน

ด้วยโปรแกรม LISSREL for Windows version 8.53

DATE: 5/10/2005

TIME: 13:15

L I S R E L 8.53

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\My Documents\MODEL.MOM:

TI TTT

DA NI=12 NO=430 NG=1 MA=CM

RA FI='C:\Documents and Settings\My Documents\DATA.EXA.psf'

SE

9 10 11 12 1 2 3 4 5 6 7 8 /

MO NX=8 NY=4 NK=2 NE=2 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=FU,FI PS=SY,FI TE=SY,FI TD=SY,FI

LE

SAT COMMIT

LK

MOTI HYGI

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,2) LY(4,2) PH(1,1) PH(2,2)

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2)

FR BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(2,1) GA(2,2)

FR TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5) TD(6,6) TD(7,7) TD(8,8)

FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4)

FR PS(1,1) PS(2,2)

FR PH(2,1) TH(2,1) TD(8,7) TH(7,1) TD(7,2) TD(5,1) TH(3,3) TD(8,2) TH(5,3)

FR TE 3 1

ST 0.1 TD 6 5

FR TE(4,1) TD(3,2) TH(6,1) TD(6,5) TD(2,1) TD(6,4) TD(4,3) TH(6,3) TD(6,1) TD(4,1) TD(7,1)

PD

OU TV SE PC SS SC RS EF FS MR MI ND=3 AD=OFF

TI TTT

Number of Input Variables 12

Number of Y - Variables 4

Number of X - Variables 8
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 430

TI TTT

Covariance Matrix

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR	PRO	WORK
BEHA	0.242					
ATTI	0.169	0.324				
MEM	0.189	0.226	0.358			
YEAR	0.898	0.920	1.245	70.425		
PRO	0.112	0.190	0.179	0.965	0.527	
WORK	0.163	0.169	0.166	0.674	0.177	0.305
DUTY	0.060	0.097	0.137	0.430	0.078	0.099
ACK	0.133	0.182	0.183	0.888	0.193	0.147
WEL	0.100	0.191	0.221	1.110	0.292	0.139
PERMA	0.171	0.225	0.236	0.779	0.255	0.187
UNDE	0.130	0.291	0.242	0.606	0.329	0.156
POLI	0.155	0.250	0.218	0.741	0.254	0.153

Covariance Matrix

	DUTY	ACK	WEL	PERMA	UNDE	POLI
DUTY	0.457					
ACK	0.059	0.350				
WEL	0.066	0.176	0.661			
PERMA	0.120	0.210	0.284	0.446		
UNDE	0.133	0.277	0.309	0.361	0.683	
POLI	0.111	0.252	0.251	0.297	0.439	0.499

TI TTT

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	0	0
ATTI	1	0
MEM	0	0
YEAR	0	2

LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
PRO	3	0
WORK	4	0
DUTY	5	0

ACK	6	0
WEL	0	7
PERMA	0	8
UNDE	0	9
POLI	0	10

BETA

	SAT	COMMIT
SAT	0	0
COMMIT	11	0

GAMMA

	MOTI	HYGI
SAT	12	13
COMMIT	14	15

PHI

	MOTI	HYGI
MOTI	0	
HYGI	16	0

PSI

	SAT	COMMIT
	17	18

THETA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
BEHA	19			
ATTI	0	20		
MEM	21	0	22	
YEAR	23	0	0	24

THETA-DELTA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
PRO	0	0	0	0
WORK	26	0	0	0
DUTY	0	0	29	0
ACK	0	0	0	0
WEL	0	0	35	0
PERMA	38	0	39	0



สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

UNDE	44	0	0	0
POLI	0	0	0	0

THETA-DELTA

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
PRO	25					
WORK	27	28				
DUTY	0	30	31			
ACK	32	0	33	34		
WEL	36	0	0	0	37	
PERMA	40	0	0	41	42	43
UNDE	45	46	0	0	0	0
POLI	0	48	0	0	0	0

THETA-DELTA

	UNDE	POLI
UNDE	47	
POLI	49	50

TI TTT

Number of Iterations = 96

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	0.327	--
ATTI	0.513	--
	(0.039)	
	13.248	
MEM	--	0.531
YEAR	--	2.184
		(0.499)
		4.382

LAMBDA-X

	MOTI	HYGI



PRO 0.408 --
 (0.036)
 11.388

WORK 0.354 --
 (0.026)
 13.399

DUTY 0.196 --
 (0.033)
 5.919

ACK 0.401 --
 (0.027)
 14.639

WEL -- 0.424
 (0.038)
 11.162

PERMA -- 0.518
 (0.028)
 18.287

UNDE -- 0.682
 (0.035)
 19.229

POLI -- 0.582
 (0.030)
 19.080

BETA

SAT COMMIT

SAT -- --

COMMIT 0.949 --
 (0.265)
 3.584

GAMMA

MOTI HYGI

SAT -0.400 1.257
 (0.740) (0.757)



สถาบันวิทยบริการ
 ภาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

-0.541 1.661

COMMIT -1.096 1.044
 (1.026) (0.877)
 -1.068 1.190

Covariance Matrix of ETA and KSI

	SAT	COMMIT	MOTI	HYGI
SAT	1.000			
COMMIT	0.826	1.000		
MOTI	0.911	0.858	1.000	
HYGI	0.839	0.696	1.043	1.000

PHI

	MOTI	HYGI
MOTI	1.000	
HYGI	1.043	1.000
	(0.042)	
	24.614	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SAT	COMMIT
0.310	0.430
(0.080)	(0.207)
3.879	2.077

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

SAT	COMMIT
0.690	0.570

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

SAT	COMMIT
0.690	0.291

Reduced Form

MOTI	HYGI



สภากาชาดไทย
 มูลนิธิมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

 SAT -0.400 1.257
 (0.740) (0.757)
 -0.541 1.661

COMMIT -1.476 2.236
 (1.681) (1.690)
 -0.878 1.323

THETA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
BEHA	0.132 (0.010) 12.608			
ATTI	-- 0.061 (0.014) 4.213			
MEM	0.042 -- 0.075 (0.009) (0.046) 4.692 1.654			
YEAR	0.269 -- -- 65.632 (0.138) (4.546) 1.955 14.438			

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
	0.446	0.812	0.789	0.068

THETA-DELTA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
PRO	-- -- -- --			
WORK	0.055 -- -- -- (0.009) 6.476			
DUTY	-- -- 0.045 -- (0.013) 3.588			
ACK	-- -- -- --			

WEL -- -- 0.069 --
 (0.014)
 5.024

PERMA 0.035 -- 0.044 --
 (0.008) (0.010)
 4.161 4.345

UNDE -0.050 -- -- --
 (0.009)
 -5.461

POLI -- -- -- --

THETA-DELTA

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
PRO	0.360 (0.028) 13.074					
WORK	0.040 (0.014) 2.913	0.179 (0.015) 12.219				
DUTY	-- (0.013) 1.847	0.025 (0.029) 14.529	0.418 (0.029) 14.529			
ACK	0.030 (0.015) 1.999	-- (0.014) -1.310	-0.018 (0.016) 12.052	0.189 (0.016) 12.052		
WEL	0.111 (0.020) 5.478	-- (0.034) 14.163	-- (0.034) 14.163	-- (0.034) 14.163	0.481 (0.034) 14.163	
PERMA	0.036 (0.014) 2.542	-- (0.010) -0.898	-- (0.010) 4.178	-0.009 (0.016) 4.178	0.067 (0.015) 11.877	0.179 (0.015) 11.877
UNDE	0.031 (0.015) 2.100	-0.093 (0.014) -6.797	-- (0.014) -6.797	-- (0.014) -6.797	-- (0.014) -6.797	-- (0.014) -6.797
POLI	-- (0.011) -	-0.059 (0.011) -	-- (0.011) -	-- (0.011) -	-- (0.011) -	-- (0.011) -

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

-5.304

THETA-DELTA

	UNDE	POLI
UNDE	0.214 (0.025) 8.671	
POLI	0.039 (0.018) 2.238	0.160 (0.018) 8.769

Squared Multiple Correlations for X - Variables

PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
0.317	0.411	0.085	0.459	0.272	0.600

Squared Multiple Correlations for X - Variables

UNDE	POLI
0.685	0.678

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 28

Minimum Fit Function Chi-Square = 27.369 (P = 0.498)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 26.832 (P = 0.527)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 15.004)

Minimum Fit Function Value = 0.0638

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0350)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0353)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.998

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.298

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.298 ; 0.333)

ECVI for Saturated Model = 0.364

ECVI for Independence Model = 12.694

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 5421.707

Independence AIC = 5445.707

Model AIC = 126.832

Saturated AIC = 156.000

Independence CAIC = 5506.473

Model CAIC = 380.022

Saturated CAIC = 550.975

Normed Fit Index (NFI) = 0.995

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.000

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.422

Comparative Fit Index (CFI) = 1.000

Incremental Fit Index (IFI) = 1.000

Relative Fit Index (RFI) = 0.988

Critical N (CN) = 757.741

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0800

Standardized RMR = 0.0186

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.990

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.971

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.355

TI TTT

Fitted Covariance Matrix

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR	PRO	WORK
BEHA	0.239					
ATTI	0.167	0.324				
MEM	0.186	0.225	0.357			
YEAR	0.858	0.925	1.159	70.404		
PRO	0.122	0.191	0.186	0.765	0.527	
WORK	0.161	0.165	0.161	0.663	0.185	0.304
DUTY	0.058	0.092	0.135	0.368	0.080	0.094
ACK	0.119	0.187	0.183	0.751	0.194	0.142
WEL	0.116	0.183	0.225	0.645	0.292	0.157
PERMA	0.177	0.223	0.235	0.788	0.257	0.191
UNDE	0.137	0.294	0.252	1.038	0.322	0.159
POLI	0.159	0.250	0.215	0.885	0.248	0.156

Fitted Covariance Matrix

	DUTY	ACK	WEL
DUTY	0.456		
ACK	0.061	0.350	
WEL	0.087	0.178	0.661

1|4
2|0
3|
4|7

Standardized Residuals

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR	PRO	WORK
BEHA	1.221					
ATTI	0.513	--				
MEM	1.049	0.845	0.573			
YEAR	0.626	-0.065	1.519	1.457		
PRO	-1.016	-0.096	-0.777	0.885	0.090	
WORK	0.724	0.691	0.775	0.074	-1.337	0.178
DUTY	0.118	0.592	0.386	0.246	-0.101	0.632
ACK	2.173	-1.166	0.022	0.869	-0.369	1.174
WEL	-1.296	0.757	-0.614	1.628	0.033	-1.395
PERMA	-1.933	0.418	0.503	-0.050	-0.735	-0.867
UNDE	-1.903	-0.459	-1.382	-1.954	1.341	-1.331
POLI	-0.807	-0.028	0.557	-0.756	0.739	-0.893

Standardized Residuals

	DUTY	ACK	WEL	PERMA	UNDE	POLI
DUTY	1.016					
ACK	-0.768	0.456				
WEL	-0.984	-0.081	-0.080			
PERMA	1.166	0.886	-1.041	-1.266		
UNDE	-0.597	-1.288	1.500	1.353	1.304	
POLI	-0.799	1.528	0.341	-0.817	1.171	0.659

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.954
 Median Standardized Residual = 0.104
 Largest Standardized Residual = 2.173

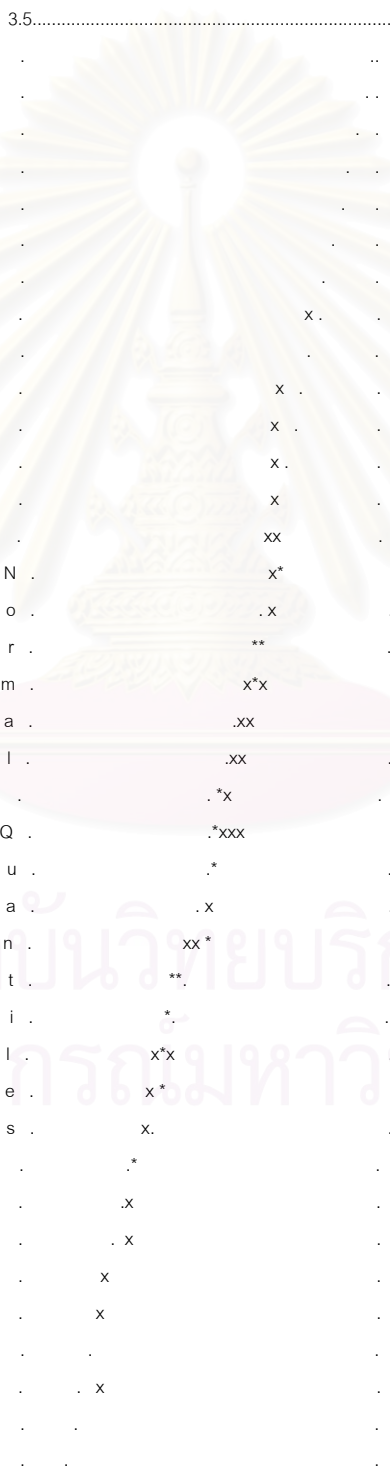
Stemleaf Plot

- 2|0
 - 1|99
 - 1|4433332000
 - 0|99888887665
 - 0|4111100000
 0|11122344

0|55566667777888999
1|002222334
1|55556
2|2

TI TTT

Qplot of Standardized Residuals



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



TI TTT

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	--	2.124
ATTI	--	2.124
MEM	0.974	--
YEAR	0.974	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	--	0.272
ATTI	--	-0.428
MEM	0.625	--
YEAR	-2.574	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	--	0.272
ATTI	--	-0.428
MEM	0.625	--
YEAR	-2.574	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	--	0.557
ATTI	--	-0.751
MEM	1.047	--
YEAR	-0.307	--

Modification Indices for LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
PRO	--	0.113
WORK	--	0.434
DUTY	--	0.067
ACK	--	0.145
WEL	1.794	--
PERMA	0.049	--
UNDE	0.635	--
POLI	0.192	--



Expected Change for LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
	-----	-----
PRO	--	0.069
WORK	--	-0.113
DUTY	--	-0.098
ACK	--	0.071
WEL	0.341	--
PERMA	-0.056	--
UNDE	-0.108	--
POLI	0.050	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
	-----	-----
PRO	--	0.069
WORK	--	-0.113
DUTY	--	-0.098
ACK	--	0.071
WEL	0.341	--
PERMA	-0.056	--
UNDE	-0.108	--
POLI	0.050	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
	-----	-----
PRO	--	0.095
WORK	--	-0.205
DUTY	--	-0.146
ACK	--	0.120
WEL	0.419	--
PERMA	-0.083	--
UNDE	-0.131	--
POLI	0.070	--

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

BEHA	ATTI	MEM	YEAR
------	------	-----	------

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
BEHA	--			
ATTI	--	--		
MEM	--	0.219	--	
YEAR	--	0.219	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
BEHA	--			
ATTI	--	--		
MEM	--	-0.019	--	
YEAR	--	0.078	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
BEHA	--			
ATTI	--	--		
MEM	--	-0.055	--	
YEAR	--	0.016	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
PRO	0.269	0.003	0.152	1.007
WORK	--	0.163	0.442	0.723
DUTY	0.151	0.265	--	0.308
ACK	4.898	2.614	0.396	1.265
WEL	1.063	0.887	--	2.833
PERMA	--	0.002	--	0.000
UNDE	--	0.257	0.874	4.281
POLI	0.699	0.045	1.708	0.052

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
PRO	-0.005	-0.001	-0.005	0.216
WORK	--	0.004	0.007	-0.143
DUTY	-0.004	0.006	--	0.140
ACK	0.019	-0.015	-0.007	0.196
WEL	-0.012	0.011	--	0.436
PERMA	--	0.001	--	-0.003
UNDE	--	0.006	-0.010	-0.390

POLI -0.009 -0.002 0.012 -0.038

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
PRO	-0.015	-0.001	-0.011	0.035
WORK	--	0.013	0.020	-0.031
DUTY	-0.013	0.016	--	0.025
ACK	0.065	-0.045	-0.019	0.039
WEL	-0.030	0.024	--	0.064
PERMA	--	0.001	--	-0.001
UNDE	--	0.012	-0.021	-0.056
POLI	-0.026	-0.005	0.029	-0.006

Modification Indices for THETA-DELTA

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
PRO	--					
WORK	--	--				
DUTY	0.023	--	--			
ACK	--	0.023	--	--		
WEL	--	0.397	1.585	0.053	--	
PERMA	--	0.174	2.230	--	--	--
UNDE	--	--	0.146	0.434	0.422	0.993
POLI	0.410	--	0.514	1.197	0.079	1.504

Modification Indices for THETA-DELTA

	UNDE	POLI
UNDE	--	
POLI	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
PRO	--					
WORK	--	--				
DUTY	0.003	--	--			
ACK	--	-0.005	--	--		
WEL	--	-0.009	-0.026	-0.004	--	
PERMA	--	-0.005	0.020	--	--	--
UNDE	--	--	-0.006	-0.008	0.011	0.013
POLI	0.012	--	-0.010	0.011	-0.004	-0.014

Expected Change for THETA-DELTA

TE 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,3	0.000	0.012	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,1	0.001	-0.005	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,4	0.000	-0.202	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 5,2	LX 6,2	LX 7,2	LX 8,2	BE 2,1	GA 1,1
LX 5,2	0.001					
LX 6,2	0.000	0.001				
LX 7,2	0.000	0.000	0.001			
LX 8,2	0.000	0.000	0.001	0.001		
BE 2,1	0.000	0.000	0.001	0.001	0.070	
GA 1,1	-0.001	-0.001	-0.004	-0.004	-0.157	0.547
GA 1,2	0.002	0.002	0.004	0.004	0.160	-0.557
GA 2,1	-0.002	-0.002	-0.003	-0.003	-0.197	0.524
GA 2,2	0.002	0.002	0.002	0.002	0.135	-0.386
PH 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.008	0.027
PS 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	-0.042
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	-0.045
TE 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TE 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	-0.001

TE 3,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.002	0.002
TE 4,4	0.001	0.000	0.000	0.000	0.003	0.004
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.004
TH 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TD 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.002
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.002
TH 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TD 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.004
TD 4,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
TD 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.004
TH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001
TD 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TH 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TH 6,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	-0.003
TD 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	-0.003
TD 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TH 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.002
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	-0.003
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.002	0.006
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	-0.002
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.002	0.005
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.004

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,2	GA 2,1	GA 2,2	PH 2,1	PS 1,1	PS 2,2
GA 1,2	0.572					
GA 2,1	-0.534	1.053				
GA 2,2	0.390	-0.882	0.769			
PH 2,1	-0.027	0.040	-0.033	0.002		
PS 1,1	0.044	-0.024	0.017	-0.001	0.006	
PS 2,2	0.045	-0.118	0.105	-0.004	0.002	0.043
TE 1,1	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 2,2	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,1	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.007
TE 4,1	-0.003	0.002	0.001	0.000	0.000	0.008
TE 4,4	-0.005	-0.006	0.005	0.000	-0.001	0.062
TD 1,1	-0.004	0.009	-0.008	0.000	0.000	-0.001
TH 2,1	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,1	-0.002	0.006	-0.005	0.000	0.000	-0.001

TD 2,2	-0.002	0.005	-0.004	0.000	0.000	0.000
TH 3,3	0.000	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	-0.001	0.003	-0.003	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	-0.001	0.003	-0.002	0.000	0.000	0.000
TD 4,1	-0.004	0.008	-0.007	0.000	0.000	-0.001
TD 4,3	-0.002	0.002	-0.002	0.000	0.000	0.000
TD 4,4	-0.004	0.007	-0.006	0.000	0.000	-0.001
TH 5,3	0.000	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	0.001	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.000
TD 5,5	-0.001	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
TH 6,1	-0.001	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	0.000	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.000
TD 6,1	0.003	-0.002	0.001	0.000	0.000	0.000
TD 6,4	0.003	-0.003	0.002	0.000	0.000	0.000
TD 6,5	-0.001	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	-0.001	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
TH 7,1	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.002	-0.002	0.001	0.000	0.000	0.000
TD 7,2	0.003	-0.004	0.003	0.000	0.000	0.000
TD 7,7	-0.006	0.004	-0.003	0.000	0.000	0.000
TD 8,2	0.002	-0.004	0.003	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	-0.005	0.004	-0.002	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	-0.004	0.003	-0.002	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 1,1	TE 2,2	TE 3,1	TE 3,3	TE 4,1	TE 4,4
TE 1,1	0.000					
TE 2,2	0.000	0.000				
TE 3,1	0.000	0.000	0.000			
TE 3,3	0.000	0.000	0.000	0.002		
TE 4,1	0.000	0.000	0.000	-0.002	0.019	
TE 4,4	0.000	0.000	0.000	-0.018	0.071	20.665
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

TD 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 1,1	TH 2,1	TD 2,1	TD 2,2	TH 3,3	TD 3,2
TD 1,1	0.001					
TH 2,1	0.000	0.000				
TD 2,1	0.000	0.000	0.000			
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000		
TH 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 3,3	TD 4,1	TD 4,3	TD 4,4	TH 5,3	TD 5,1
TD 3,3	0.001					
TD 4,1	0.000	0.000				
TD 4,3	0.000	0.000	0.000			
TD 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000		

TH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
TD 5,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 5,5	TH 6,1	TH 6,3	TD 6,1	TD 6,4	TD 6,5
TD 5,5	0.001					
TH 6,1	0.000	0.000				
TH 6,3	0.000	0.000	0.000			
TD 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000		
TD 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
TD 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 6,6	TH 7,1	TD 7,1	TD 7,2	TD 7,7	TD 8,2
TD 6,6	0.000					
TH 7,1	0.000	0.000				
TD 7,1	0.000	0.000	0.000			
TD 7,2	0.000	0.000	0.000	0.000		
TD 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	
TD 8,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 8,7	TD 8,8
TD 8,7	0.000	
TD 8,8	0.000	0.000

TI TTT

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 4,2	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1	LX 4,1
LY 2,1	1.000					
LY 4,2	-0.025	1.000				
LX 1,1	-0.035	-0.002	1.000			
LX 2,1	-0.262	0.000	0.404	1.000		
LX 3,1	-0.012	-0.032	0.163	0.233	1.000	
LX 4,1	-0.038	-0.002	0.419	0.355	0.140	1.000
LX 5,2	-0.005	-0.044	0.371	0.189	0.095	0.234
LX 6,2	-0.148	-0.038	0.375	0.299	0.151	0.354
LX 7,2	0.162	0.007	0.318	0.088	0.139	0.326
LX 8,2	-0.004	0.007	0.250	0.152	0.139	0.327
BE 2,1	-0.103	-0.014	0.181	0.146	0.125	0.206
GA 1,1	0.076	-0.010	-0.202	-0.192	-0.136	-0.238
GA 1,2	-0.148	0.012	0.220	0.230	0.144	0.260
GA 2,1	0.053	0.006	-0.325	-0.293	-0.196	-0.337
GA 2,2	0.014	-0.008	0.331	0.286	0.203	0.339
PH 2,1	0.076	-0.002	-0.366	-0.322	-0.217	-0.390
PS 1,1	-0.227	0.027	0.029	0.165	0.043	0.064
PS 2,2	0.084	-0.415	0.132	0.114	0.101	0.136
TE 1,1	0.296	-0.005	-0.039	-0.050	-0.009	-0.041
TE 2,2	-0.550	0.002	0.051	0.103	0.016	0.043
TE 3,1	0.387	-0.001	-0.055	-0.062	-0.009	-0.055
TE 3,3	-0.017	0.526	0.000	0.002	-0.021	-0.003
TE 4,1	0.113	-0.076	-0.015	-0.019	-0.004	-0.014
TE 4,4	0.002	-0.089	0.000	0.001	0.002	0.000
TD 1,1	0.038	0.002	-0.201	-0.124	-0.090	-0.155
TH 2,1	0.235	0.000	-0.039	-0.042	-0.005	-0.045
TD 2,1	0.003	0.001	-0.293	-0.189	-0.109	-0.176
TD 2,2	0.066	0.000	-0.166	-0.248	-0.100	-0.142
TH 3,3	-0.025	0.013	0.004	0.009	-0.122	0.006
TD 3,2	-0.022	-0.001	-0.102	-0.123	-0.191	-0.096
TD 3,3	0.002	0.001	-0.042	-0.035	-0.035	-0.045
TD 4,1	0.060	0.003	-0.268	-0.184	-0.134	-0.207
TD 4,3	0.031	-0.002	-0.101	-0.079	-0.092	-0.077
TD 4,4	0.053	0.003	-0.215	-0.177	-0.120	-0.229
TH 5,3	-0.018	-0.005	0.021	0.007	-0.003	-0.022
TD 5,1	0.014	0.000	-0.074	0.004	-0.008	-0.022
TD 5,5	0.008	0.003	-0.021	-0.001	-0.011	-0.027
TH 6,1	0.175	0.000	-0.066	0.017	-0.028	-0.077

TH 6,3	-0.001	-0.002	-0.027	0.044	-0.004	-0.057
TD 6,1	-0.023	0.003	-0.146	0.028	-0.002	-0.022
TD 6,4	-0.037	0.005	0.038	0.076	0.033	-0.021
TD 6,5	-0.008	0.009	-0.049	0.011	-0.019	-0.052
TD 6,6	0.018	0.010	-0.059	0.024	-0.025	-0.075
TH 7,1	0.172	-0.001	-0.013	-0.035	-0.005	-0.008
TD 7,1	0.018	-0.001	-0.152	0.002	0.013	0.031
TD 7,2	-0.037	-0.005	0.117	-0.075	0.070	0.166
TD 7,7	-0.003	-0.013	-0.002	0.025	0.000	0.029
TD 8,2	-0.058	-0.005	0.163	-0.080	0.072	0.169
TD 8,7	0.032	-0.016	0.025	0.015	-0.001	0.032
TD 8,8	0.002	-0.013	0.031	0.012	0.002	0.031

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 5,2	LX 6,2	LX 7,2	LX 8,2	BE 2,1	GA 1,1
LX 5,2	1.000					
LX 6,2	0.417	1.000				
LX 7,2	0.227	0.357	1.000			
LX 8,2	0.227	0.358	0.612	1.000		
BE 2,1	0.035	0.028	0.125	0.109	1.000	
GA 1,1	-0.045	-0.049	-0.159	-0.174	-0.801	1.000
GA 1,2	0.060	0.086	0.166	0.194	0.802	-0.996
GA 2,1	-0.057	-0.069	-0.089	-0.085	-0.725	0.691
GA 2,2	0.065	0.068	0.079	0.068	0.582	-0.594
PH 2,1	-0.078	-0.099	-0.132	-0.137	-0.749	0.845
PS 1,1	0.007	0.041	0.075	0.152	0.325	-0.714
PS 2,2	0.035	0.025	0.033	0.020	0.315	-0.295
TE 1,1	-0.008	-0.036	0.015	-0.013	-0.109	0.074
TE 2,2	0.003	0.049	-0.011	0.027	0.359	-0.075
TE 3,1	-0.011	-0.053	0.028	-0.012	-0.204	0.059
TE 3,3	-0.024	-0.022	0.005	0.004	0.000	-0.005
TE 4,1	0.002	-0.010	0.004	-0.005	-0.068	0.021
TE 4,4	0.004	0.003	0.000	0.000	0.002	0.001
TD 1,1	0.003	-0.022	0.023	0.024	-0.196	0.208
TH 2,1	-0.007	0.002	-0.007	-0.029	-0.201	0.125
TD 2,1	0.013	0.006	-0.015	-0.008	-0.208	0.223
TD 2,2	0.004	0.022	-0.001	-0.010	-0.192	0.193
TH 3,3	-0.001	-0.004	-0.007	-0.006	-0.064	0.022
TD 3,2	-0.002	0.008	-0.014	-0.010	-0.091	0.109
TD 3,3	-0.005	-0.007	0.002	0.002	-0.061	0.063
TD 4,1	-0.015	-0.052	0.031	0.021	-0.347	0.377
TD 4,3	-0.021	-0.028	0.019	0.017	-0.123	0.151
TD 4,4	-0.037	-0.059	0.044	0.038	-0.291	0.323
TH 5,3	0.004	-0.008	0.005	-0.010	0.096	0.029
TD 5,1	-0.013	-0.024	0.063	0.060	0.092	-0.098
TD 5,5	-0.073	-0.031	0.022	0.019	-0.031	0.042
TH 6,1	-0.021	-0.041	-0.012	0.020	-0.210	0.098
TH 6,3	-0.032	-0.047	0.027	0.019	0.117	0.013

TD 6,1	-0.030	-0.056	0.126	0.124	0.212	-0.241
TD 6,4	-0.015	-0.113	0.163	0.153	0.311	-0.335
TD 6,5	-0.124	-0.107	0.075	0.064	-0.026	0.049
TD 6,6	-0.067	-0.178	0.105	0.096	-0.046	0.054
TH 7,1	0.003	0.016	0.000	0.008	-0.134	-0.033
TD 7,1	0.025	0.031	-0.034	0.035	0.118	-0.159
TD 7,2	0.066	0.111	-0.083	-0.016	0.270	-0.270
TD 7,7	0.041	0.099	-0.338	-0.193	-0.270	0.318
TD 8,2	0.063	0.106	-0.014	-0.094	0.299	-0.242
TD 8,7	0.047	0.116	-0.318	-0.321	-0.330	0.394
TD 8,8	0.038	0.091	-0.192	-0.334	-0.218	0.321

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,2	GA 2,1	GA 2,2	PH 2,1	PS 1,1	PS 2,2
GA 1,2	1.000					
GA 2,1	-0.689	1.000				
GA 2,2	0.587	-0.980	1.000			
PH 2,1	-0.845	0.920	-0.876	1.000		
PS 1,1	0.720	-0.289	0.243	-0.419	1.000	
PS 2,2	0.285	-0.556	0.577	-0.423	0.131	1.000
TE 1,1	-0.095	0.046	-0.009	0.089	-0.044	0.075
TE 2,2	0.113	-0.081	-0.026	-0.113	-0.181	-0.108
TE 3,1	-0.087	0.021	0.049	0.096	0.030	0.199
TE 3,3	0.006	0.000	-0.003	0.000	0.013	-0.753
TE 4,1	-0.029	0.015	0.007	0.030	0.006	0.296
TE 4,4	-0.001	-0.001	0.001	0.001	-0.002	0.066
TD 1,1	-0.209	0.326	-0.328	0.352	-0.031	-0.141
TH 2,1	-0.143	0.049	0.011	0.116	0.002	0.062
TD 2,1	-0.219	0.426	-0.444	0.422	-0.041	-0.212
TD 2,2	-0.194	0.341	-0.344	0.348	-0.064	-0.154
TH 3,3	-0.020	0.100	-0.105	0.029	-0.013	-0.100
TD 3,2	-0.104	0.202	-0.213	0.218	-0.039	-0.093
TD 3,3	-0.062	0.096	-0.096	0.099	-0.020	-0.047
TD 4,1	-0.378	0.512	-0.505	0.556	-0.109	-0.226
TD 4,3	-0.152	0.168	-0.161	0.222	-0.042	-0.048
TD 4,4	-0.324	0.450	-0.446	0.498	-0.090	-0.192
TH 5,3	-0.028	-0.084	0.072	0.023	-0.030	0.093
TD 5,1	0.095	-0.062	0.050	-0.041	0.107	0.053
TD 5,5	-0.042	0.032	-0.030	0.050	-0.013	-0.008
TH 6,1	-0.113	0.159	-0.121	0.164	0.079	-0.035
TH 6,3	-0.014	-0.081	0.063	0.040	0.025	0.102
TD 6,1	0.238	-0.121	0.085	-0.132	0.221	0.062
TD 6,4	0.333	-0.262	0.223	-0.283	0.222	0.120
TD 6,5	-0.049	0.049	-0.052	0.067	-0.017	-0.023
TD 6,6	-0.057	0.078	-0.079	0.090	0.001	-0.037
TH 7,1	0.019	0.081	-0.049	0.021	0.118	-0.029
TD 7,1	0.157	-0.109	0.099	-0.114	0.140	0.071
TD 7,2	0.275	-0.304	0.283	-0.343	0.045	0.129

TD 7,7	-0.310	0.162	-0.120	0.211	-0.244	-0.056
TD 8,2	0.248	-0.320	0.293	-0.342	-0.022	0.132
TD 8,7	-0.387	0.203	-0.151	0.261	-0.317	-0.072
TD 8,8	-0.313	0.137	-0.104	0.198	-0.298	-0.048

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 1,1	TE 2,2	TE 3,1	TE 3,3	TE 4,1	TE 4,4
TE 1,1	1.000					
TE 2,2	-0.297	1.000				
TE 3,1	0.546	-0.480	1.000			
TE 3,3	-0.013	0.006	-0.001	1.000		
TE 4,1	0.183	-0.140	0.220	-0.330	1.000	
TE 4,4	0.004	0.000	0.000	-0.085	0.113	1.000
TD 1,1	0.043	-0.054	0.061	0.002	0.016	0.000
TH 2,1	0.537	-0.318	0.271	-0.006	0.082	0.000
TD 2,1	0.008	-0.021	0.020	0.002	0.002	-0.001
TD 2,2	0.123	-0.076	0.046	-0.003	0.016	0.000
TH 3,3	-0.042	0.026	-0.070	0.067	-0.013	-0.003
TD 3,2	-0.031	0.022	-0.049	-0.004	-0.001	0.001
TD 3,3	0.000	-0.004	-0.003	0.011	0.002	0.000
TD 4,1	0.064	-0.076	0.085	0.002	0.023	0.000
TD 4,3	0.035	-0.037	0.049	0.003	0.016	0.002
TD 4,4	0.058	-0.062	0.078	0.004	0.021	0.001
TH 5,3	0.006	0.029	0.020	0.075	-0.001	0.002
TD 5,1	0.018	-0.011	0.037	0.004	0.007	0.001
TD 5,5	0.012	-0.006	0.017	0.015	0.003	0.000
TH 6,1	0.371	-0.264	0.343	0.017	0.052	0.000
TH 6,3	0.106	-0.002	0.228	0.077	0.002	0.003
TD 6,1	-0.019	0.046	0.000	0.007	-0.008	0.001
TD 6,4	-0.038	0.098	-0.032	0.010	-0.020	0.001
TD 6,5	-0.005	0.037	-0.001	0.018	-0.004	0.000
TD 6,6	0.043	0.019	0.051	0.018	0.000	0.000
TH 7,1	-0.172	-0.242	0.119	-0.008	0.043	-0.001
TD 7,1	0.025	-0.057	0.041	-0.004	0.014	0.000
TD 7,2	-0.143	0.052	-0.073	-0.007	-0.019	-0.001
TD 7,7	0.082	-0.110	0.037	-0.011	0.018	0.000
TD 8,2	-0.089	0.121	-0.107	-0.004	-0.031	-0.001
TD 8,7	0.055	-0.137	0.049	-0.012	0.022	0.001
TD 8,8	0.017	-0.044	0.009	-0.007	0.005	0.001

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 1,1	TH 2,1	TD 2,1	TD 2,2	TH 3,3	TD 3,2
TD 1,1	1.000					
TH 2,1	0.043	1.000				
TD 2,1	0.469	0.001	1.000			
TD 2,2	0.182	0.402	0.384	1.000		

TH 3,3	0.001	-0.076	0.012	-0.017	1.000	
TD 3,2	0.105	-0.052	0.153	0.242	0.013	1.000
TD 3,3	0.045	-0.006	0.055	0.054	0.296	0.210
TD 4,1	0.394	0.069	0.387	0.228	0.003	0.153
TD 4,3	0.103	0.043	0.095	0.095	0.092	0.172
TD 4,4	0.229	0.064	0.249	0.199	-0.010	0.137
TH 5,3	0.003	-0.004	-0.002	-0.003	-0.039	0.003
TD 5,1	0.377	0.021	0.121	0.006	-0.016	0.010
TD 5,5	0.069	0.016	0.002	0.000	-0.003	0.004
TH 6,1	0.072	0.247	-0.001	0.026	-0.012	-0.028
TH 6,3	0.038	0.009	-0.007	-0.038	-0.047	-0.040
TD 6,1	0.292	-0.067	0.153	-0.036	-0.008	-0.005
TD 6,4	-0.042	-0.085	-0.101	-0.117	-0.008	-0.040
TD 6,5	0.071	-0.026	-0.001	-0.030	0.004	-0.004
TD 6,6	0.068	-0.020	-0.006	-0.048	0.007	-0.017
TH 7,1	0.012	-0.116	0.007	-0.044	0.001	-0.002
TD 7,1	0.270	0.013	0.047	-0.015	-0.019	-0.005
TD 7,2	-0.130	-0.280	-0.012	-0.238	-0.012	0.024
TD 7,7	0.001	0.112	0.014	0.075	-0.002	0.010
TD 8,2	-0.182	-0.082	-0.087	-0.138	-0.010	0.026
TD 8,7	-0.026	0.087	0.018	0.073	0.000	0.012
TD 8,8	-0.026	0.040	0.016	0.051	0.001	0.009

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 3,3	TD 4,1	TD 4,3	TD 4,4	TH 5,3	TD 5,1
TD 3,3	1.000					
TD 4,1	0.068	1.000				
TD 4,3	-0.041	0.128	1.000			
TD 4,4	0.067	0.405	0.037	1.000		
TH 5,3	-0.001	-0.010	0.033	0.030	1.000	
TD 5,1	0.005	0.072	0.029	0.031	0.085	1.000
TD 5,5	0.006	0.024	0.024	0.038	0.318	0.359
TH 6,1	0.011	0.119	0.055	0.107	-0.021	0.023
TH 6,3	-0.003	0.057	0.045	0.073	0.336	0.066
TD 6,1	0.003	0.104	0.017	0.027	0.021	0.359
TD 6,4	-0.011	-0.027	-0.026	-0.018	0.019	0.080
TD 6,5	0.010	0.061	0.037	0.073	0.203	0.215
TD 6,6	0.013	0.101	0.049	0.106	0.063	0.088
TH 7,1	0.002	0.016	0.006	0.011	-0.079	0.005
TD 7,1	-0.006	0.111	-0.016	-0.044	-0.047	0.120
TD 7,2	-0.033	-0.247	-0.118	-0.235	-0.030	-0.045
TD 7,7	-0.002	-0.002	-0.012	-0.040	-0.014	-0.110
TD 8,2	-0.034	-0.278	-0.121	-0.239	-0.001	-0.069
TD 8,7	-0.002	-0.010	-0.015	-0.045	-0.010	-0.140
TD 8,8	-0.003	-0.009	-0.017	-0.044	0.019	-0.107

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 5,5	TH 6,1	TH 6,3	TD 6,1	TD 6,4	TD 6,5
TD 5,5	1.000					
TH 6,1	0.023	1.000				
TH 6,3	0.094	0.319	1.000			
TD 6,1	0.089	-0.016	0.121	1.000		
TD 6,4	0.013	-0.009	0.182	0.236	1.000	
TD 6,5	0.389	0.020	0.270	0.303	0.118	1.000
TD 6,6	0.103	0.291	0.328	0.248	0.183	0.427
TH 7,1	-0.001	0.204	-0.084	-0.049	-0.061	-0.043
TD 7,1	-0.031	0.026	-0.019	0.282	0.009	-0.055
TD 7,2	-0.063	-0.178	-0.118	-0.064	-0.043	-0.140
TD 7,7	-0.037	0.040	-0.068	-0.230	-0.315	-0.138
TD 8,2	-0.059	-0.249	-0.096	-0.101	-0.028	-0.124
TD 8,7	-0.041	0.039	-0.080	-0.302	-0.377	-0.159
TD 8,8	-0.033	-0.040	-0.042	-0.226	-0.286	-0.117

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 6,6	TH 7,1	TD 7,1	TD 7,2	TD 7,7	TD 8,2
TD 6,6	1.000					
TH 7,1	-0.036	1.000				
TD 7,1	-0.055	0.013	1.000			
TD 7,2	-0.210	0.259	0.154	1.000		
TD 7,7	-0.195	-0.193	0.145	-0.122	1.000	
TD 8,2	-0.198	-0.057	-0.006	0.563	-0.041	1.000
TD 8,7	-0.229	0.045	-0.015	-0.046	0.697	-0.071
TD 8,8	-0.178	-0.018	-0.065	-0.020	0.384	-0.043

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 8,7	TD 8,8
TD 8,7	1.000	
TD 8,8	0.706	1.000

TI TTT

Covariances

Y - ETA

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
SAT	0.327	0.513	0.438	1.804
COMMIT	0.270	0.423	0.531	2.184

Y - KSI

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR
MOTI	0.298	0.467	0.455	1.873
HYGI	0.274	0.430	0.369	1.521

X - ETA

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
SAT	0.372	0.323	0.179	0.365	0.356	0.435
COMMIT	0.350	0.303	0.168	0.344	0.295	0.361

X - ETA

	UNDE	POLI
SAT	0.573	0.488
COMMIT	0.475	0.405

X - KSI

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
MOTI	0.408	0.354	0.196	0.401	0.443	0.541
HYGI	0.426	0.369	0.205	0.418	0.424	0.518

X - KSI

	UNDE	POLI
MOTI	0.712	0.607
HYGI	0.682	0.582

TI TTT

Factor Scores Regressions

ETA

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR	PRO	WORK
SAT	0.230	0.976	0.233	0.001	0.009	0.120
COMMIT	-0.393	0.404	1.342	0.005	0.095	0.304

ETA

	DUTY	ACK	WEL	PERMA	UNDE	POLI
SAT	-0.013	0.069	-0.009	-0.016	0.175	0.103
COMMIT	-0.131	0.091	-0.180	-0.163	0.038	0.146

KSI

	BEHA	ATTI	MEM	YEAR	PRO	WORK
MOTI	-0.110	0.286	0.365	0.002	-0.121	0.388
HYGI	-0.036	0.234	-0.095	0.001	-0.036	0.515

KSI

	DUTY	ACK	WEL	PERMA	UNDE	POLI
MOTI	-0.067	0.002	0.030	0.229	0.398	0.400
HYGI	0.036	0.227	0.050	0.229	0.375	0.347

TI TTT

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	0.327	--
ATTI	0.513	--
MEM	--	0.531
YEAR	--	2.184

LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
PRO	0.408	--
WORK	0.354	--
DUTY	0.196	--
ACK	0.401	--
WEL	--	0.424
PERMA	--	0.518
UNDE	--	0.682
POLI	--	0.582

BETA

	SAT	COMMIT
SAT	--	--
COMMIT	0.949	--

GAMMA



	MOTI	HYGI
SAT	-0.400	1.257
COMMIT	-1.096	1.044

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SAT	COMMIT	MOTI	HYGI
SAT	1.000			
COMMIT	0.826	1.000		
MOTI	0.911	0.858	1.000	
HYGI	0.839	0.696	1.043	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	SAT	COMMIT
	0.310	0.430

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	MOTI	HYGI
SAT	-0.400	1.257
COMMIT	-1.476	2.236

TI TTT

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SAT	COMMIT
BEHA	0.668	--
ATTI	0.901	--
MEM	--	0.888
YEAR	--	0.260

LAMBDA-X

	MOTI	HYGI
PRO	0.563	--
WORK	0.641	--

DUTY 0.291 --
 ACK 0.678 --
 WEL -- 0.522
 PERMA -- 0.775
 UNDE -- 0.828
 POLI -- 0.824

BETA

SAT COMMIT

 SAT -- --
 COMMIT 0.949 --

GAMMA

MOTI HYGI

 SAT -0.400 1.257
 COMMIT -1.096 1.044

Correlation Matrix of ETA and KSI

SAT COMMIT MOTI HYGI

 SAT 1.000
 COMMIT 0.826 1.000
 MOTI 0.911 0.858 1.000
 HYGI 0.839 0.696 1.043 1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SAT COMMIT

 0.310 0.430

THETA-EPS

BEHA ATTI MEM YEAR

 BEHA 0.554
 ATTI -- 0.188
 MEM 0.145 -- 0.211
 YEAR 0.066 -- -- 0.932

THETA-DELTA-EPS

BEHA ATTI MEM YEAR

PRO	--	--	--	--
WORK	0.205	--	--	--
DUTY	--	--	0.112	--
ACK	--	--	--	--
WEL	--	--	0.141	--
PERMA	0.106	--	0.109	--
UNDE	-0.124	--	--	--
POLI	--	--	--	--

THETA-DELTA

	PRO	WORK	DUTY	ACK	WEL	PERMA
PRO	0.683					
WORK	0.101	0.589				
DUTY	--	0.066	0.915			
ACK	0.070	--	-0.046	0.541		
WEL	0.188	--	--	--	0.728	
PERMA	0.074	--	--	-0.023	0.124	0.400
UNDE	0.051	-0.204	--	--	--	--
POLI	--	-0.152	--	--	--	--

THETA-DELTA

	UNDE	POLI
UNDE	0.315	
POLI	0.067	0.322

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	MOTI	HYGI
SAT	-0.400	1.257
COMMIT	-1.476	2.236

TI TTT

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	MOTI	HYGI
SAT	-0.400	1.257
	(0.740)	(0.757)
	-0.541	1.661

COMMIT	-1.476	2.236
--------	--------	-------

(1.681) (1.690)
 -0.878 1.323

Indirect Effects of KSI on ETA

	MOTI	HYGI
	-----	-----
SAT	--	--
COMMIT	-0.380	1.192
	(0.789)	(1.004)
	-0.481	1.187

Total Effects of ETA on ETA

	SAT	COMMIT
	-----	-----
SAT	--	--
COMMIT	0.949	--
	(0.265)	
	3.584	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.900

Total Effects of ETA on Y

	SAT	COMMIT
	-----	-----
BEHA	0.327	--
ATTI	0.513	--
	(0.039)	
	13.248	
MEM	0.503	0.531
	(0.140)	
	3.584	
YEAR	2.072	2.184
	(0.742)	(0.499)
	2.794	4.382



สถาบันวิทยบริการ
 วิทยาลัย
 ภาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Indirect Effects of ETA on Y

	SAT	COMMIT
	-----	-----
BEHA	--	--
ATTI	--	--
MEM	0.503	--
	(0.140)	
	3.584	
YEAR	2.072	--
	(0.742)	
	2.794	

Total Effects of KSI on Y

	MOTI	HYGI
	-----	-----
BEHA	-0.131	0.411
	(0.242)	(0.247)
	-0.541	1.661
ATTI	-0.205	0.645
	(0.378)	(0.384)
	-0.542	1.680
MEM	-0.783	1.187
	(0.892)	(0.897)
	-0.878	1.323
YEAR	-3.223	4.884
	(3.746)	(3.855)
	-0.861	1.267

TI TTT

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	MOTI	HYGI
	-----	-----
SAT	-0.400	1.257
COMMIT	-1.476	2.236

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	MOTI	HYGI
	-----	-----
SAT	--	--
COMMIT	-0.380	1.192

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	SAT	COMMIT
	-----	-----
SAT	--	--
COMMIT	0.949	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	SAT	COMMIT
	-----	-----
BEHA	0.327	--
ATTI	0.513	--
MEM	0.503	0.531
YEAR	2.072	2.184

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	SAT	COMMIT
	-----	-----
BEHA	0.668	--
ATTI	0.901	--
MEM	0.843	0.888
YEAR	0.247	0.260

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SAT	COMMIT
	-----	-----
BEHA	--	--
ATTI	--	--
MEM	0.503	--
YEAR	2.072	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SAT	COMMIT
	-----	-----
BEHA	--	--
ATTI	--	--
MEM	0.843	--
YEAR	0.247	--



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

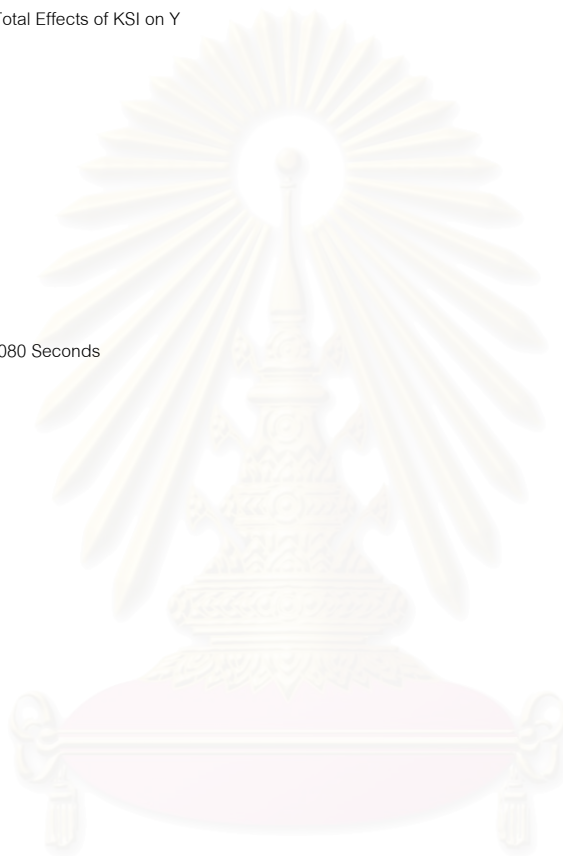
Standardized Total Effects of KSI on Y

	MOTI	HYGI
BEHA	-0.131	0.411
ATTI	-0.205	0.645
MEM	-0.783	1.187
YEAR	-3.223	4.884

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	MOTI	HYGI
BEHA	-0.267	0.840
ATTI	-0.361	1.133
MEM	-1.311	1.986
YEAR	-0.384	0.582

Time used: 0.080 Seconds



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงกลุ่มประชากรของครู
จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน ปีการศึกษา

จังหวัด	จำนวนครู	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
สมุทรปราการ	3,669	-	-	-โรงเรียนเซนโยเซฟบางนา -โรงเรียนอัสสัมชัญลำโรง -โรงเรียนสาธิตบางนา
นนทบุรี	3,204	-	-	-โรงเรียนธรรมมอิสลามท่า อิฐ
ปทุมธานี	2,012	-	-โรงเรียนพระวิสุทธิวงศ์	-
นครปฐม	2,009	-	-โรงเรียนสหบำรุงวิทยา	-โรงเรียนอศุขอุปถัมภ์
สมุทรสาคร	590	-	-โรงเรียนประจักษ์นุสรณ์	-
สุพรรณบุรี	783	-โรงเรียนอำนวยการ	-โรงเรียนประทีปศึกษา	-โรงเรียนอศุขอุปถัมภ์ ทอง
พระนครศรีอยุธยา	1,472	-โรงเรียนราชบุรีรังศิลป์	-โรงเรียนอิสลามศรีอยุธยา มูลนิธิ -โรงเรียนเซนต์เทเรซาแสง ทอง -โรงเรียนมัธยมผดุงวิทยา	-โรงเรียนจิราศาสตร์วิทยา
อ่างทอง	293	-โรงเรียนวัดสระแก้ว (รุ่งโรจน์อุปถัมภ์)	-โรงเรียนวรดิตถ์วิทยาประ สุรินทร์	-
ลพบุรี	1,889	-โรงเรียนสัตยาไส	-โรงเรียนนารายณ์วิทยา -โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ลำานารายณ์	-โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระ ราชูปถัมภ์ฯ
สิงห์บุรี	328	-	-โรงเรียนอุดมศิลป์(โพธิ ลังการ์มูลนิธิ)	-
นครสวรรค์	2,153	-โรงเรียนปรีชาโชติ	-โรงเรียนจันทร์ฉายวิทยา	-โรงเรียนเซนโยเซฟ นครสวรรค์ -โรงเรียนลาซาลโชติรวี นครสวรรค์
เพชรบูรณ์	1,228	-โรงเรียนใจจันทศึกษา	-โรงเรียนอุดมวิทยา	-โรงเรียนเซนโยเซฟศรี เพชรบูรณ์
ชัยนาท	174	-โรงเรียนสรรพวิทยวิทยา	-	-
รวม	19,804	6	20	11

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC

ข้อที่	รายการ	IOC
	ความพึงพอใจจากปัจจัยจิตใจ	
1	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามความสนใจ	1
2	ท่านมีโอกาสในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	0.75
3	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการ และเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1
4	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1
5	งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	0.25
6	การปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นงานที่น่าสนใจ	1
7	ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู	0.5
8	ลักษณะงานที่ท่านอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	1
9	ท่านไม่รู้สึกรำคาญกับภาระงานภายในโรงเรียน	0.75
10	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	0.75
11	ภาระงานอื่นที่เพิ่มขึ้นจากงานสอนทำให้ท่านปฏิบัติงานยากลำบาก	1
12	เพื่อนร่วมงานมีความยินดีเมื่อได้ร่วมงานกับท่าน	1
13	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของท่านอย่างเอาใจใส่	1
14	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานต่างๆ	1
15	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ร่วมปฏิบัติงานที่สำคัญๆอยู่เสมอ	1
	ความพึงพอใจจากปัจจัยอนามัย	
16	รายได้ที่ท่านได้รับรายเดือนเพียงพอที่จะใช้จ่ายภายในครอบครัว	1
17	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มีส่วนช่วยให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1
18	โรงเรียนให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	1
19	สังคม และชุมชนให้การยอมรับและเชื่อถือโรงเรียนของท่าน	1
20	ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนของท่าน	1
21	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของโรงเรียน	0.75
22	ท่านเชื่อว่าโรงเรียนสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1
23	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1
24	ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีเสรีภาพในการเลือกทำงานตามความถนัด	0.75
26	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	1
27	ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	1
28	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน	1
29	นโยบายที่โรงเรียนกำหนดมีความยืดหยุ่นเหมาะสม	1

ข้อที่	รายการ	IOC
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
30	ท่านใช้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผล	1
31	ท่านต้องการให้ผลงานที่ปฏิบัติออกมาดีและน่าพอใจ	1
32	ถ้าไม่มีธุระจำเป็นจริงๆท่านจะไม่ลาหยุดงาน	0.75
33	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1
34	ท่านสนใจที่จะใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	1
35	ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	1
36	ท่านรู้สึกว่าการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเป็นงานที่มีคุณค่า	0.5
37	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอน	1
38	การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม	1
39	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่การสอนแม้ว่าจะเป็งานที่เหน็ดเหนื่อย	0.25
40	กฎระเบียบที่ตั้งขึ้นในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	1
41	งานที่ท่านปฏิบัติมีการจัดการที่ดีและเป็นระบบ	1
	ความผูกพันต่อองค์กร	
42	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในองค์กรแห่งนี้	1
43	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลางาน	1
44	ท่านพร้อมจะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	1
45	ท่านนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	1
46	ท่านพยายามปลุกฝังนักเรียนให้มีความภาคภูมิใจในโรงเรียน	0.25
47	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปในอนาคต	1
48	ท่านมีความยินดีและภูมิใจเมื่อโรงเรียนได้รับรางวัลที่มีชื่อเสียง	1
49	เมื่อมีข่าวเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับโรงเรียนท่านรู้สึกไม่สบายใจ	1
50	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	1
51	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กรท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาอย่างสุดความสามารถ	1
52	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็องค์กรที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	1
53	ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายงานแม้ว่าองค์กรใหม่จะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า	1

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววันวิสาข์ แสงประทุม เกิดวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2521 สำเร็จ การศึกษาจากคณะครุศาสตร์ วิชาเอกมัธยมศึกษาสาคร จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี การศึกษา 2544 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชา จิตวิทยาและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปีการศึกษา 2545 ปัจจุบัน ทำการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาที่ โรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ ฯ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย