



อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
The Causal Influence on the Organizational Commitment of Teachers in the
Three Southern Border Provinces

อนาวิน อางเส็ม
Anawin Ardsem

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Psychology
Prince of Songkla University
2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
The Causal Influence on the Organizational Commitment of Teachers in the
Three Southern Border Provinces

อนาวิน อางเส็ม
Anawin Ardsem

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Psychology
Prince of Songkla University
2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ อธิพิลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน นายอนาวิน อัจเส็ม
สาขาวิชา จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....

.....ประธานกรรมการ

(ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ

(ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ)

.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พวงสร้อย วรรณกุล)

(รองศาสตราจารย์พวงสร้อย วรรณกุล)

.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล)

.....

.....กรรมการ

(ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้างู่งสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์พวงสร้อย วรรณกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ.....

(นายอนาวิน อาจเส็ม)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายอนาวิน อางเส็ม)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นายอนาวิน อางเสริม
สาขาวิชา	จิตวิทยา
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้วิธีวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 557 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับสถิติบรรยาย วิเคราะห์การตรวจสอบความตรงของโมเดล และอิทธิพลเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} =4.50, S.D.= .32) บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} =4.25, S.D.= .58) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.32, S.D.= .41), (\bar{X} =4.47, S.D.= .50) ตามลำดับ

2) โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 21 ตัวแปร โดยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square = 179.20, df = 153, p = 0.07, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01, GFI = 0.97 และ AGFI = 0.96 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 78

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้, อิทธิพลเชิงสาเหตุ

Thesis Title	The Causal Influence on the Organizational Commitment of Teachers in the Three Southern Border Provinces
Author	Mister Anawin Ardsem
Major Program	Psychology
Academic Year	2022

ABSTRACT

The research had three objectives: 1) To study organizational commitment level, organizational climate, quality of work, and organizational culture of teachers in Thailand's Three Southern Border Provinces; 2) To investigate the causal influence on the organizational commitment's model validity of the teachers in the Three Southern Border Provinces; 3) To study the causal influence on the organizational commitment's model validity of the teachers in the Three Southern Border Provinces. The research method was the causal relationship investigation. The sample was 557 government teachers from the Three Southern Border Provinces. The research instruments consisted of the organizational commitment questionnaire, the organizational climate questionnaire, the quality of work questionnaire, and the organizational culture questionnaire. The data were analyzed by statistical methods for the descriptive data, model validity investigation, and the causal influences through the LISREL program.

The findings were concluded as follows:

1) The organizational commitment level of the teachers in the Three Southern Border Provinces was very high ($\bar{x}=4.50$, S.D.= .32), the organizational climate was very good ($\bar{x}=4.25$, S.D.= .58), the quality of work and the organizational culture were high ($\bar{x}=4.32$, S.D.= .41), ($\bar{x}=4.47$, S.D.= .50), respectively.

2) The causal influence on the organizational commitment model consisted of four extraneous variables: the organizational commitment, the organizational climate, the quality of work, and the organizational culture. Those variables were measured from 21 observed variables. It was found that the model was following the empirical data. As Chi-square = 179.20, df = 153, p = 0.07, RMSEA =

0.02, RMR = 0.01, GFI = 0.97, and AGFI = 0.96, they could forecast the organizational commitment of the teachers in the Three Southern Border Provinces that was 78 percent.

3) The direct causal influences on the organizational commitment of the teachers in the Three Southern Border Provinces were the organizational climate and the quality of work, and the indirect influences were the organizational culture and the organizational climate, with the significance level at 0.1 level.

Keywords: Organizational Commitment, Teachers in the Three Southern Border Provinces, Causal Influence

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาจาก อาจารย์ ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ อาจารย์วิทยานิพนธ์หลัก ผู้เป็นตั้ง “ครู” ที่คอยสอนชี้แนะ ถ่ายทอดประสบการณ์ รวมถึงให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์พวงสร้อย วรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ให้การชี้แนะ อบรมสั่งสอน ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่มอบความรู้เกี่ยวกับสถิติในการทำวิทยานิพนธ์รวมถึงตรวจสอบความถูกต้องของการใช้สถิติเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือวิจัยทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่ดีในการสร้างเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณอาจารย์รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระจะโหมวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุก ๆ ท่าน ที่กรุณา และเมตตาชี้แนะ ให้ข้อคิดดี ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอน ในสาขาวิชาจิตวิทยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนให้มุมมอง และข้อคิดต่าง ๆ ในแง่ของการเรียน ตลอดจนในแง่ของการใช้ชีวิต และขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนรวมถึงคุณครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามระยะเวลาที่วางไว้

ขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ส่งเสริมสนับสนุนทุนทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดหลักสูตรภายใต้ทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณพี่ ๆ ผู้ร่วมชั้นเรียนสาขาจิตวิทยาทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการสร้างประสบการณ์ที่ดี รวมถึงคอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือเสมอมา

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดีนั้น ส่วนหนึ่งผู้วิจัยได้รับความรัก กำลังใจจาก บิดา และมารดา ตลอดจนพี่ชายน้องชาย และญาติพี่น้อง ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา

อนาวิน อัจเส็ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(5)
ABSTRACT.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(13)
รายการภาพประกอบ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ตัวแปรในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร.....	28
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	32
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ.....	42
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครู.....	47
การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis).....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การตรวจสอบและพัฒนาเครื่องมือ.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง.....	92

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	98
วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	98
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย	
ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ	
บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	104
การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลและอิทธิพลเชิงสาเหตุ	
ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	107
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.....	117
สรุปผลการวิจัย.....	118
อภิปรายผลการวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	149
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณา	
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	150

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	152
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	154
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามอิทธิพลเชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	165
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	179
ประวัติผู้เขียน.....	237

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ ในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	73
2	จำนวนสัดส่วนประชากรและตัวอย่างในแต่ละจังหวัด.....	77
3	แสดงจำนวนตัวอย่างรายชื่อโรงเรียนแบ่งตามจังหวัดที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ขนาดโรงเรียน ขนาดละ 1 แห่ง แยกเป็นจังหวัด.....	78
4	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ.....	82
5	ตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ.....	83
6	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	84
7	ตัวอย่างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	85
8	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ.....	86
9	ตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ.....	87
10	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ.....	88
11	ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ.....	88
12	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	90
13	ค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	94
14	สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย.....	96
15	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย.....	97
16	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	98

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	101
18	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	103
19	ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	103
20	ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	104
21	ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	105
22	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	108
23	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการปรับโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	111
24	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรงเชิงโครงสร้างของ โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครู ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	112
25	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล.....	114

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	โมเดลแสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การ.....	12
2	โมเดลความผูกพัน (general model of commitment).....	26
3	แสดงความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation).....	55
4	แสดงความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship).....	56
5	แสดงความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable).....	56
6	แสดงการไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation).....	57
7	แสดงความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect and Indirect Effect).....	57
8	แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship).....	58
9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายใน.....	58
10	แสดงแบบจำลองเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	60
11	แสดงขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปร ที่เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล.....	61
12	ผลการวิเคราะห์ของโมเดลตามวัตถุประสงค์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	108
13	ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	111

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทยรวมไปถึงองค์การทั้งภาครัฐ และเอกชนที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งต่างก็ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ประภาพร ชูลีลิ่ง, 2561)

ซึ่งนับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มีวัตถุประสงค์หลักของรัฐบาลในการบริหารของประเทศคือ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) เป็นสำคัญ และในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์การมีการมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์การ จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์, 2550) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่า ให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551) รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และต้องหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าวให้อยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้การตรวจสอบความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษาบุคลากร โดยนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา นิยมใช้การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (สันติชัย อินทรอ่อน, 2551)

โดยความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากรและเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือการลาออกของพนักงาน เกิดความสูญเสียขององค์กร เสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร โดยองค์กรต้องสรรสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เมื่อมนุษย์มีความสุขและเต็มใจในการทำงานแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป (สมหวัง โอชารส, 2553) จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำให้พนักงาน ยอมรับนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ การที่พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยนโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของพนักงานได้ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนโยบาย จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร (สาวิตรี สร้อยสุดสวาท, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ อาธิติกุล เจริญกุล (2555) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เป็นคุณสมบัติที่องค์กรทุก ๆ องค์กรควรมี เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ประกอบกับภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความรุนแรงและต่อเนื่องมากขึ้น ทั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ความไม่สงบเรียบร้อย การทำลายทรัพย์สินของทางราชการ การเผาโรงเรียนและที่ทำการของหน่วยงานราชการ การทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการทำร้ายพระภิกษุ (พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี, 2556) จากสถิติข้อมูลที่เกิดขึ้นตั้งแต่มกราคม 2547 จนถึงธันวาคม 2561 พบว่ามีเหตุรุนแรงทุกประเภท เช่น การฆ่ารายวัน การวางระเบิด การวางเพลิงและการก่อเหตุก่อวินาศกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นรวมทั้งสิ้น 19,860 เหตุการณ์ ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตอยู่ที่ 4,011 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 10,651 ราย แยกเป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เสียชีวิต 1,080 คน และบาดเจ็บ 4,502 คน (ระบบฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนใต้, 2562) ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งสร้างความเสียหายแก่สถานที่ราชการและตัวของบุคลากรของรัฐ ทำให้ตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังกล่าวเกิดความหวาดกลัว ความเครียด ต้องเผชิญสภาวะบีบคั้น ทั้งด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตเป็นอันมาก ทั้งนี้

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังได้ส่งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 จนถึงปัจจุบัน ข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ทั้งที่เสียชีวิต บาดเจ็บ และทรัพย์สินเสียหาย นอกจากนี้ยังมีการลอบเผาโรงเรียน มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกเผา รวมทั้งสิ้น จำนวน 314 โรงเรียน โดยโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีถูกเผามากที่สุดมีจำนวน 113 โรงเรียน รองลงมาจังหวัดนราธิวาส จำนวน 83 โรงเรียน และจังหวัดยะลา จำนวน 81 โรงเรียน และจังหวัดสงขลา 17 โรงเรียน (ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2558) เมื่อโรงเรียนถูกเผาทำให้ต้องหยุดการเรียนการสอน อีกทั้งการที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาถูกทำร้ายบ่อยครั้ง ทำให้ครูเกิดความหวาดกลัวในขณะที่เดินทางไปโรงเรียนหรือขณะที่กำลังสอนหรือทำงานอยู่ในโรงเรียน ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในความปลอดภัย มีการหยุดเรียนบ่อยครั้ง การเรียนการสอนต้องหยุดชะงักลง ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการที่ครูขอย้ายออกนอกพื้นที่ที่มีปัญหาตามมาคือการขาดแคลนครู และปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่นักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับนักเรียนในภาคอื่น (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2551)

จึงแสดงให้เห็นได้ว่าครูที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญในการดำเนินการทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จและสามารถพัฒนาคนในสังคมได้ ทั้งนี้การดำเนินการทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักเรียนรู้ และพึ่งพาตนเองรวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560) จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี และอารลักษณ์ พูลทรัพย์, 2550) หากสถานการณ์ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ครูต้องทำงานในภาวะที่เสี่ยงอยู่ทุกวัน การที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ กำลังก็ทำได้ในระดับหนึ่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) จะนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เนื่องจากครูอยู่ในภาวะเสียชีวิต ไม่กล้าออกไปทำกิจกรรมการเสียโอกาสเหล่านี้ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนขาดความสมบูรณ์

ซึ่งจากการพิจารณาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) พบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การที่ดี จะมีลักษณะบางประการที่น่าสนใจนั่นก็คือ ประการแรกมีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เพราะบรรยากาศองค์การในองค์การ โดยเป็นคุณลักษณะที่สามารถสื่อให้เห็นถึงความสำคัญ และแสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่องค์การมีต่อทรัพยากรมนุษย์ (Gunaraja & Venkatramaraju, 2013 อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) โดยแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากทำให้บุคลากรเกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในสถานที่ทำงานเกิดการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากรางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) เช่น ตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ เป็นต้น (Gutek, Searle & Kepa, 1991 อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) และเกิดการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากรางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (Schmidt, A.M.; & DeShon, R.P. 2009 อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) รวมถึงการได้รับสิทธิ์หรือโอกาสในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น พื้นที่ในการทำงาน อุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของครู (พรพัชรี แจ่มครุฑ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ บุญใจ ลีมีศิลา (2542, อ้างถึงใน สุซานุช พันธนิยะ, 2553) ที่อธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ลักษณะประการที่สองนั่นก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง อีกทั้งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ประกอบกับยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตของคนในองค์การซึ่งช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงานโดยไม่จำเป็น การลาออก การลดอุปสรรค และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2556)

และประการสุดท้ายคือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์การ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์การ ซึ่งจะเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะปรากฏอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่

มองเห็นได้ โดยรับรู้ รับทราบจากสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ขององค์กร เช่น สัญลักษณ์ พิธีการ อีกส่วนหนึ่งคือ ส่วนที่อยู่ลึกลงไปหรือมองไม่เห็น แต่สมาชิกในองค์กรรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กร หรือความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ปรัชญาขององค์กร วัฒนธรรมจะเกิดขึ้นหรือคงอยู่ได้ด้วยแนวทางต่าง ๆ เริ่มต้นจากผู้ก่อตั้งที่จะสร้างมาตรฐานของพฤติกรรมและค่านิยมบางอย่างขึ้นมา หลังจากนั้นผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรมให้คงอยู่ รวมทั้งพนักงานรุ่นใหม่ที่จะรับเข้ามา ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับตัววัฒนธรรมองค์กรเพราะเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อองค์กร (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร โดยทั้ง 3 ปัจจัยนั้นก็ยังมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบไปด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ในทางวิชาการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการขยายขอบเขตขององค์ความรู้และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา และวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผล โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

1. ทราบถึงระดับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี

2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีในขั้นต่อไป รวมไปถึงทำให้ครูมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) ได้แก่

1.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (school commitment) ด้าน ความผูกพันต่อผู้เรียน (student Commitment)

1.2 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านความผูกพัน (Commitment)

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น ธรรม (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) บูรณาการทางสังคม (Social integration) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The total life space) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance)

2. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - Actualization) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic - Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการครูซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 10,943 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ (Hair et al., 1998 อ้างอิงจาก บุญโรม สุวรรณพาหุ, 2557) ที่เสนอว่า อัตราส่วนในการกำหนดขนาดของตัวอย่าง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา อัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 5 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด ส่วนการวิเคราะห์หือทธิพลระหว่างตัวแปรอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10 % เป็นขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 594 คน

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเชื่อ เสียสละ ทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความสามารถ และมีความปรารถนาจะคงอยู่ต่อไป จำแนกเป็นองค์ประกอบจำนวน 3 ลักษณะ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ดังนี้

1.1 ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) คือ ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในหน้าที่ครู มีความสุขและภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู

1.2 ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (school commitment) คือ การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน มีความจงรักภักดีและความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน

1.3 ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน (student Commitment) คือ การเห็นคุณค่า และมุ่งสัมฤทธิ์ผลที่ผู้เรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

2. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง รูปแบบและการรวม ลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ในโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้บรรยากาศองค์การของ (Stringer, 2002 อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกว่ามีการ จัดการ และมีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีมาก เมื่อรู้สึกว่า ทุกคนมีการระบุหน้าที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะน้อย เมื่อครุมีความสับสนใน ภาระหน้าที่ และผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ

2.2 ด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง การวัดถึงความรู้สึกกดดันในการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และระดับของความภาคภูมิใจในองค์กรว่ามีการทำงานที่ดี การมีระดับ มาตรฐานสูง หมายถึง การที่มองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติอยู่เสมอ และระดับมาตรฐาน ต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติในระดับต่ำ

2.3 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึก ของครูถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกได้ถึง ความรับผิดชอบในระดับสูงจะมีการสนับสนุนการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความ รับผิดชอบในระดับสูงจะมีการสนับสนุนการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบใน ระดับต่ำจะบ่งชี้ถึงความเสี่ยง และการทดสอบแนวทางที่เป็นตัวขัดขวาง

2.4 ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) หมายถึง การบ่งชี้ว่าครูรู้สึกได้ถึงการ ได้รับรางวัล เมื่อทำงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการดำหนิตีเยนและการถูก กลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูง บ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสม ระหว่างรางวัลและการดำหนิตีเยน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง การที่ทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

2.5 ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกของ ครูถึงความไว้วางใจ เชื่อใจ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุน จะอยู่ในระดับสูง เมื่อครูรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขา รู้สึกแล้ว เขาจะให้ความช่วยเหลือ เมื่อเขาต้องการทำการสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อ ครูรู้สึกโดดเดี่ยว และแยกจากผู้อื่น

2.6 ด้านความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกของครูถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายของโรงเรียน การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของครู การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกไม่มีความหวังหรือสนใจต่อโรงเรียน และเป้าหมายของโรงเรียน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work) หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกเป็นองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ (Huse and Comings, 1985 อ้างถึงใน ญัฐธยาน์ น้อยคำลือ, 2556) ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ผลประโยชน์จากการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานการครองชีพ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น และตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอต่อสภาพ การดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม โดยครูจะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งของครู

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ครูมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตภาพ ซึ่งมีสภาพที่มีความปลอดภัย ไม่เครียด และเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีความคล่องตัวในการทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูเกิดความรู้ความสามารถและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถออกมำใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความสามารถแต่ละบุคคล

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth) หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมาย ซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานอื่นได้ในภายภาคหน้า และจากการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์ แก่ผู้บริหาร เพื่อนที่เป็นครูด้วยกัน นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป

3.5 บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ซึ่งช่วยสร้างความเป็นเพื่อน ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน และขยายผลไปสู่ผู้ปกครองและชุมชน

3.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง ระเบียบของโรงเรียน ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติเกิดการยอมรับ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ

ระเบียบของโรงเรียนได้ และระเบียบของโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเคารพสิทธิของกันและกันปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

3.7 ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม และรวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสม แก่การดำเนินชีวิตประจำวันส่วนตัว เพื่อให้ครูได้มีโอกาสได้พักผ่อน ผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3.8 การปฏิบัติงานในสังคม (Organizational Pride) หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน และงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน นักเรียน ท้องถิ่น สร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง โรงเรียนที่สมาชิกให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งความพอใจของครูในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำเร็จ การมีไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน ตามแนวคิดของ (Cooke and Laferty, 1989 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

4.1 มุ่งความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ครูในโรงเรียนให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานโดยการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติได้ มีการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับการปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักวิชาการ มีมาตรฐานวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงขยันหมั่นเพียร มีการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อมีความผิดพลาด

4.2 มุ่งสั่งการแห่งตน (Self-actualizing) หมายถึง ครูในโรงเรียนให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยเน้นคุณภาพมากกว่าเน้นปริมาณงาน รวมถึงมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะที่เหมาะสม โดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงมีความสุขในการปฏิบัติงาน

4.3 มุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) หมายถึง ครูในโรงเรียนคำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลในองค์การเป็นศูนย์กลาง มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน ประกอบกับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานของบุคคล ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่าง ๆ ของครู มีความภาคภูมิใจกับการนิเทศงานและบทบาทการเป็นที่เลี้ยงสอนงาน

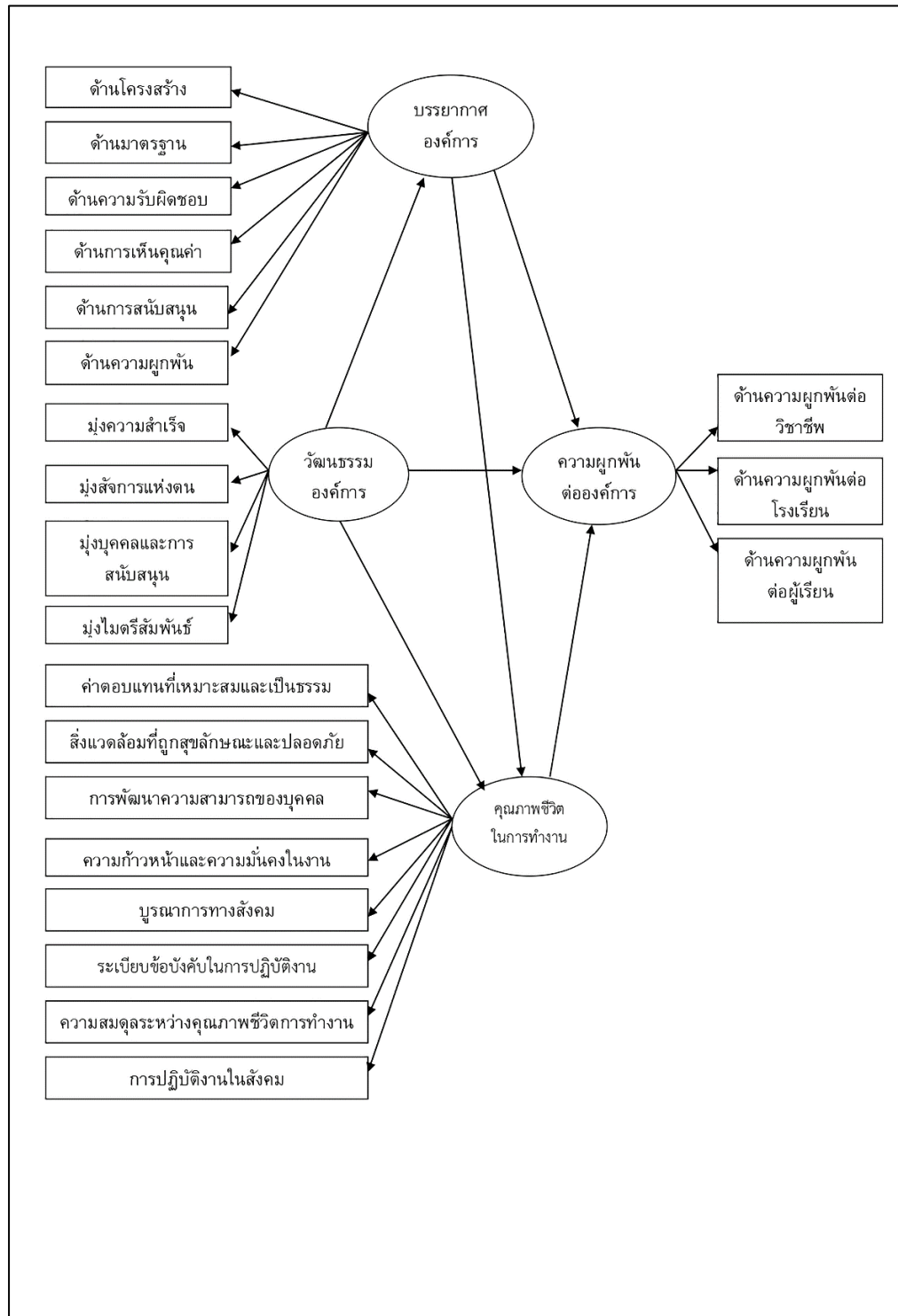
4.4 มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีค่านึงถึงค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออก อีกทั้งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

5. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Three Southern Border Provinces) หมายถึง จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส

6. ครู (Teachers) หมายถึง ครูตำแหน่งข้าราชการครู ผู้ที่กำลังทำหน้าที่สอน และปฏิบัติงานในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

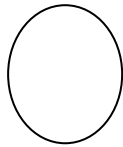
ภาพประกอบ 1 โมเดลแสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร



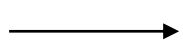
สัญลักษณ์ของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ มีดังนี้



คือ ตัวแปรที่สังเกตได้



คือ ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ



คือ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

ที่มา: สุขุมมาส อังศุโชติ และคณะ (2557)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ
5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครู
6. การวิเคราะห์เส้นทาง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมาย

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ญัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า มีความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่มเดียวกัน รู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ และค่านิยมเกี่ยวกับองค์การโดยจะมุ่งมั่นกับหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวประกอบไปด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) โดยรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter (1974, อ้างถึงใน สุรีพร สกุนี, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นนอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Marsh and Mannari (1977, อ้างถึงใน ฌันทตา ชันธเกษ, 2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะเสียสละให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลมีความรู้สึกไว้ใจว่า เมื่อเขามาเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร รวมถึงผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers (1991, อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ

- 3 ประการ ดังนี้

 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

อารุติกุล เจริญกุล (2555) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่พนักงาน มีความตั้งใจเต็มใจ และทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในองค์การ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคง อยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ณัฐรา ผุดผ่อง (2556) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นระหว่างองค์การกับคนในองค์การ โดยเป็นสิ่งที่ยึดถือให้พนักงานคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การ รวมถึงสนับสนุน การดำเนินงาน ประกอบกับเป้าหมายขององค์การ มีความรัก และจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งมีความ ต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ต่อให้มององค์การอื่นเสนอสิ่งที่ดีกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อ องค์การจะสามารถรับรู้ผ่านการแสดงออกทางความเชื่อ รวมถึงทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล และแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ ภายในของพนักงานโดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อพนักงานมี ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืน หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์การตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิด โอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุด ทั้งพนักงาน และองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (win-win situation) หรือเป้าหมายแห่ง ความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะจิตใจ หรือสภาวะที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การของตนซึ่งมีความเต็ม ใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ ประกอบกับยอมรับในวัตถุประสงค์ และค่านิยมของ องค์การโดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศ แรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับ องค์การตลอดไป

ณัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกทุ่มเท และรู้สึกมุ่งมั่นที่จะเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์การ ไม่ใช่เพียงแค่ความรู้สึก ผูกพันแต่เป็นความรู้สึกที่มีความต้องการสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์การ สนับสนุนทุกกิจกรรม และเป้าหมายขององค์การ มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้บรรลุ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็ตาม

สุรีพร สุกุณี (2557) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ และตั้งใจอุทิศ แรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมาเป็นความจงรักภักดี ความตั้งใจ และความทุ่มเทในการทำงานซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว และทำให้พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ที่ดี และคงอยู่ในองค์การต่อไป

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็น ความรู้สึกบางอย่างของของครูที่แสดงออกถึง ความศรัทธา ความเชื่อ การทุ่มเท เสียสละ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งให้ได้มาในการบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังมี ความปรารถนาที่จะอยู่หรือคงอยู่กับองค์การต่อไป

ดังนั้นจากการศึกษาความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อ องค์การ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในองค์การ รวมถึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทแรงกาย และแรงใจ เพื่อมีผลงานสำคัญที่มีความหมายให้กับองค์การ อีกทั้งการกระทำ การต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การใน ระยะเวลา

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon and Others (1970, อ้างถึงใน อาธิติกุล เจริญกุล, 2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยของบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์การ และตำแหน่ง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. อายุ พบว่า ยิ่งบุคคลขององค์การ มีอายุเพิ่มมากขึ้นเท่าไร ก็จะส่งผลทำให้มี ความผูกพันกับองค์การมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะบุคคลมีการสั่งสมประสบการณ์ในองค์การ ไว้มาก นั่นคือ ตัวแปรเกี่ยวกับอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

2. เพศ พบว่า บุคคลที่เป็นเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดหรือขอบเขตทางด้านอาชีพมีมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่เป็นเพศ หญิงค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่าบุคคลที่เป็นเพศชาย โดยเพศหญิงจึงมีความรัก และผูกพันต่อ องค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่มากกว่าโดยเพศหญิงจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าผู้ชาย

3. ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบตรงกันข้าม โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่ำกว่า เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะมุ่งเน้นไปมีความผูกพันต่อวิชาชีพตนเองมากกว่าความผูกพันต่อองค์การ

4. ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ พบว่า บุคคลในองค์การที่ทำงานอยู่กับองค์การนานมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคคลยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นไปด้วย เพราะการที่มีอายุงานมาก ก็จะมีแนวโน้มในการยอมรับเป้าหมาย ภารกิจ และคุณค่าขององค์การ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การจะมีมากขึ้น

5. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสมาชิกขององค์การที่ครองตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สมาชิกสามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การได้มากขึ้น

Steers (1977, อ้างถึงใน สุรีพร สกุนี, 2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

1.1 อายุเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ การที่จะเปลี่ยนงานจะทำให้เกิดความไม่แน่ใจว่าตนจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่หรือไม่ องค์การส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุการรับบุคคลใหม่ ซึ่งพบว่า จะรับคนอายุน้อย และจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ด้วยเหตุนี้สมาชิกในองค์การที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป

1.2. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

1.3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานนานเท่าใดก็就会有ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

1.4. ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคม ประการหนึ่งเพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่องยอมรับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความหลากหลายในงาน

2.1. ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวปิดเบียดเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดีคือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้นโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงานเนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานและจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกเกี่ยวข้อง หรือผูกพันต่อองค์กร

2.2. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติกับคนอื่น ทำให้มีความคิดหลากหลายในเรื่องการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นโยบาย และการปฏิบัติ มีการกระจายในเรื่องของการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป โดยสิ่งดังกล่าวจะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.4. ความหลากหลายของงานจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับผิดชอบในงาน และต้องเอาชนะปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Working experience) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ว่ามีการรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้

4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความเคารพน่าเชื่อถือ และพึ่งพาได้ขององค์กร ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.1. ความรู้สึกที่ว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคลเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การให้เกียรติ การให้ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะก่อให้เกิดความผูกพัน และคิดว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความเคารพน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร เมื่อเขาารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงใน การปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงาน ซึ่งอาจจะลาออกจากองค์กร

3.3 ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนที่ทำงาน และผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยจะก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญต่อโครงสร้างของระบบขององค์กร รวมถึงก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้อยู่ร่วมในสังคม และการที่บุคคลในองค์กรเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร มีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนที่ทำงานและผู้บังคับบัญชา

3.4 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคคลในองค์กรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคคลในองค์กรมีการเสียสละกับองค์กรแล้ว เขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

Mowday และ Lyman (1982, อ้างถึงใน อาริทธิกุล เจริญกุล, 2555)

ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคลที่มีอายุงานนานกว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า และมีค่านิยมในงานนานกว่า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้พบว่า ในกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้หญิงก็มีแนวโน้ม มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่เป็นผู้ชาย ส่วนการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีการศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง เช่น งานที่มีความสำคัญ งานที่มีหน้าที่เด่นชัด และหน้าที่ที่สอดคล้องกับตนเอง ก็จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะด้านโครงสร้าง ได้แก่ องค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ ในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมแบบเป็นเจ้าของ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจก็จะส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในองค์การ การช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา การทำงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งดังกล่าวมีความสำคัญเป็นสิ่งที่ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกที่ประทับใจในงาน เช่น ความคิดเห็นด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน เป็นความรู้สึกที่ว่าองค์กรได้พบกับความคาดหวังของสมาชิก การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นมีส่วนสำคัญต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

Steer and Potter (1991, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 4 ประการดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1. อายุ สมาชิกที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อย

1.2. ระดับการศึกษา สมาชิกที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

1.3. เพศ สมาชิกที่เป็นเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4. ระยะเวลาในการทำงานของสมาชิกที่มีระยะเวลาในการทำงานนานจะส่งผลทำให้มีผูกพันต่อองค์กรสูง

1.5. ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่มากขึ้น ทำให้เพิ่มแรงจูงใจให้การทำงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น

1.6. ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7. สถานภาพสมรส สมาชิกในองค์การที่มีภรรยาแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกออกมาเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้สมาชิกในองค์การสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยทำให้การทำงานเห็นผลชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กร มีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ตัดสินใจของตนเองรวมถึงดุลยพินิจได้ด้วยตนเองในการทำงาน และวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้งานต่าง ๆ ที่ทำนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุม

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ในเรื่องของความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา รวมถึงความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษในการปฏิบัติงาน

2.4 งานมีความหลากหลาย หมายถึง งานที่ใช้ลักษณะของความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน ซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้น และส่งเสริมภาพพจน์ของสมาชิกในองค์กรได้

2.5 งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรในองค์กรเกิดการทุ่มเท และเสียสละกำลังกาย สติปัญญา ความสามารถของตนเองในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจากเป็นการประเมินความสามารถ รวมถึงความรู้ของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่ม หากข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจนมากพอ

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งทางด้านนโยบายและการทำงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้เสียสละในการทำงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากการเสียสละ ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคนในองค์กร

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง องค์กรขนาดใหญ่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงตามไปด้วย

4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับสมาชิกในองค์กรว่าเขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเพียงพอ และยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ หมายถึง สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกคนหนึ่งคนใดประสบกับปัญหาหรืออุปสรรค รวมถึงความน่าเชื่อถือขององค์กร ก็จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าตนเองได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกที่มีความเชื่อถือในองค์กรสูง ก็จะรู้สึกว่าการเป็นที่ช่วยเหลือได้ ก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่ตนเองรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า โดยเป็นเสมือนผลตอบแทนจากองค์กรที่ให้กับบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง เกี่ยวกับการมีคุณค่าในตนเอง

Sherrington (1994, อ้างถึงใน อาฐิติกุล เจริญกุล, 2555) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สมาชิกในองค์กรที่มีอายุมาก และอายุของการอยู่ในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสมาชิกในองค์กรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความผูกพันสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย รวมถึงสมาชิกในองค์กรที่มีการศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. บทบาทของงาน เช่น การทำงานที่มีความสำคัญ สมาชิกในองค์กรที่ได้มีส่วนร่วมในงานจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และหากมีความขัดแย้งในลักษณะและความรับผิดชอบในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงตามไปด้วย

3. ลักษณะขององค์กร เช่น องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้มาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เงินเดือน ฯลฯ และมาจากลักษณะของงาน เช่น ความชัดเจนของงาน งานที่มีความหลากหลาย ฯลฯ และปัจจัยสุดท้ายมาจากลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ฯลฯ

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Meyer and Allen (1997, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของสมาชิกในองค์การที่อยู่บนพื้นฐานของการเสียสละที่สมาชิกให้กับองค์การ และสิ่งดังกล่าวทำให้เกิดผลตอบแทนที่สมาชิกได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน โดยจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นในการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกถึงความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Steers, 1997 (อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในระดับสูง
2. การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. บุคคลที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานตนเป็นตัวเชื่อมสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Harter, Schmidt, and Hayes (2002, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ทำงานกับองค์การด้วยความทุ่มเท และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย

3. ถ้าองค์กรมีพนักงานจำนวนมากที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมีผลต่อกำไรของบริษัท
4. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อลูกค้าขององค์กร และพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างเกินความคาดหวังเสมอ
5. จะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
6. ทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งดี ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้

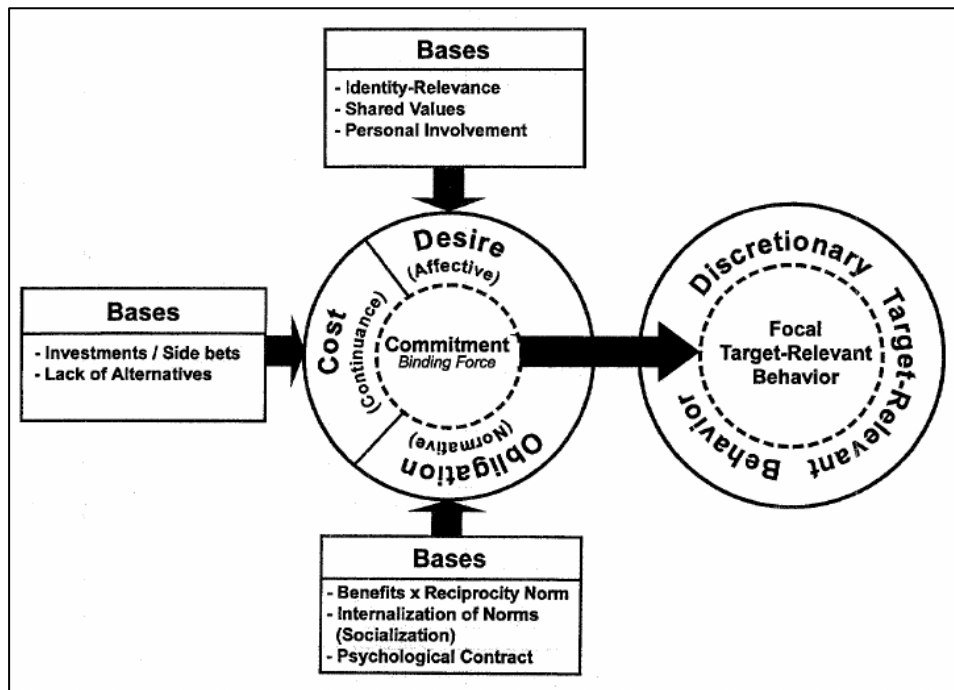
Selloff (2003, อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในดำเนินงาน และองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นได้ฟัง ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงานครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ
2. การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรอย่างจริงจังแม้ว่าที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า
3. การรับใช้ (Serve) คือ ภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและหากจำเป็นก็พร้อมจะยินดีที่จะทำงานหนักเพิ่มขึ้น

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก บุคคลจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น อาจเป็นรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งยินดีทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังผลประโยชน์ใด ๆ เพราะเห็นว่าการงาน คือ หนทางซึ่งทำให้ตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรอันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

Meyer and Herscovitch (2001, อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ได้เป็นผู้ริเริ่มหรือคิดค้นเกี่ยวกับการสร้างโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นโมเดลการวัดความผูกพันทั่วไป (general model of commitment) แสดงดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 โมเดลความผูกพัน (general model of commitment)



ที่มา: (Meyer & Herscovitch, 2001)

จากโมเดลของความผูกพันประกอบด้วยรูปทรงวงกลมที่มีศูนย์กลางร่วมกัน (concentric circles) ภายในวงกลม ซึ่งอธิบายสาระสำคัญ (Core essence) ของความผูกพัน แสดงถึงการรับรู้ที่เชื่อมโยงไปยังเป้าหมายของการกระทำ (focal) ส่วนวงกลมด้านนอกแสดง ความแตกต่างของลักษณะที่เกิดขึ้นจาก mind-sets ซึ่งประกอบด้วย การแสดงความต้องการ (reflect desire) การรับรู้ต้นทุน (perceived Cost) และสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่ (felt obligation) ดังนั้นแล้ว การวัดความผูกพัน ประกอบด้วยมิติการวัด 3 มิติ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดถือหรือ ยึดมั่น ประกอบกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำ ด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้อง อย่างเหนียวแน่น เช่น การแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าเป็นสมาชิก ความผูกพัน รูปแบบนี้สะท้อนตัวบุคคล ด้วยความต้องการจะอยู่หรือคงอยู่ (want to)

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance Commitment) หมายถึง เป็นการ ผูกพันอาจเนื่องมาจาก ผลตอบแทน หรือบางสิ่งบางอย่าง และรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และหากลาออก อาจเกิดการสูญเสียผลประโยชน์ และขาดทางเลือกที่เกี่ยวกับความผูกพัน รูปแบบนี้สะท้อนความจำเป็นต้อง (need to)

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative Commitment) หมายถึง เป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือบทบาท ที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบ และพันธะ ภาระที่บุคคลต้องปฏิบัติใน สังคม ความผูกพันรูปแบบนี้จะสะท้อน ความต้องการของบุคคลควรอยู่ (ought to)

ซึ่งพบว่า ผลลัพธ์ของความผูกพัน โดยภายในวงกลมจะแสดงพฤติกรรมเป้าหมาย (focal behavior) ของความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมนี้สามารถให้นิยามในการวัดที่กว้างหรือแคบได้ ยกตัวอย่าง เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ต้องสามารถระบุ พฤติกรรมเป้าหมาย เช่น การเป็นสมาชิกขององค์การ สำหรับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู (professional commitment) ก็สามารถระบุพฤติกรรมเป้าหมาย เช่น เป็นบทบาทหน้าที่ของครู แสดงให้เห็นถึงความปรารถนา ก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการอุทิศตนให้กับวิชาการในวิชาชีพ รวมถึง ความพยายามทุ่มเทในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นต้น ทั้งนี้พฤติกรรมเป้าหมาย สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอก และแสดงถึงข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้จ้างกับลูกจ้าง

อาฐิติกุล เจริญกุล (2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่าเป็น ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เป็นคุณสมบัติที่องค์การทุก ๆ องค์การควรมีเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์การ ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทร่างกายแรงใจ พร้อมทั้งยอมรับเป้าหมาย ขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และส่งผลต่อการมีประสิทธิผลขององค์การ เป็นตัวที่ คาดหวังเกี่ยวกับอัตราการลาออก ได้ดีกว่าการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลของความ ผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ เป็นต้น

ดังนั้นจากการศึกษาความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานในองค์การได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย และสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมาย

Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) โดยให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งสามารถวัดได้ อีกทั้งรวมไปถึงยังส่งผล และเป็นแรงบันดาลใจในการเกิดพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้บรรยากาศองค์การได้

Campbel et. al. (1970 อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ซึ่งได้นิยามบรรยากาศองค์การว่าเป็น ส่วนสำคัญ และเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่ง หรือลักษณะพิเศษขององค์การที่มีวิถีปฏิบัติต่อสมาชิกและสภาพแวดล้อม

Schneider (1975, อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) โดยให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในเรื่องนโยบาย ระเบียบการทำงาน และกฎระเบียบขององค์การ โดยผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคคล และพฤติกรรมของตนเอง จากที่เคยได้รับผลตอบแทน รวมไปถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการรับรู้ขององค์การ

Likert (1976, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วยหลากหลายมิติ ซึ่งได้ขยายความว่าการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือในองค์กร โดยมีอิทธิพลต่อความคิด และการแสดงพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่งหรือบุคลากรในองค์กร

Luthans (1998, อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การว่าเป็นระเบียบปฏิบัติขององค์การ และให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

Snow (2002, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ซึ่งอธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของคนใดคนหนึ่ง หรือบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือสังคมในสถานที่ทำงาน ซึ่งได้เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การว่าเหมือนกับบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างและไม่เหมือนกัน

พรพัชรี แจ่มเศรษฐ (2554) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็น ลักษณะที่รับรู้ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในสภาพแวดล้อมขององค์การหนึ่งองค์การใดที่ต่างกักัน และส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม ทั้งนี้สิ่งดังกล่าวจะสะท้อนถึงคุณภาพของการทำงานของสมาชิกในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

วิมลรัตน์ ครองมงคล (2555) ได้สรุปความหมายไว้ว่าเป็น รูปแบบ หรือส่วนหนึ่งที่มีการรวมลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือองค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การ

ดังนั้น จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จากการศึกษาความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเกิดจากความแตกต่างของสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่งที่บุคลากรในองค์การนั้นสามารถรับรู้ได้ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรอีกด้วย

2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ พบว่า แพร่หลายในงานวิจัยโดยเฉพาะด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยมีตั้งแต่ต้นกำเนิดของคำว่าบรรยากาศองค์การจนมาถึงปัจจุบัน มีการพัฒนากรอบความคิด รวมไปถึงองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล โดยพบว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถเข้าใจ และอธิบายได้โดยผ่านการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ โดยแบบสอบถามของ (Litwin and Stringer ,1968) ได้อธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อกฎเกณฑ์ กระบวนการ ข้อบังคับกฎระเบียบ รวมถึงการบริหารจัดการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ของสมาชิกแต่ละบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
3. รางวัล (Reward) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับรางวัลเมื่อสามารถทำงานได้ดี ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่รางวัลในแง่บวกมากกว่าการลงโทษ รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงาน
4. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ที่ได้เสี่ยง เกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงาน
5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน
6. การสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

7. มาตรฐาน (Standard) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับเป้าประสงค์ขององค์กร
8. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน
9. อัตลักษณ์ (Identity) เป็นการรับรู้ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

นอกจากแนวคิดองค์ประกอบบรรยากาศในองค์กรของ Litwin & Stringer (1968, อ้างถึงใน นิธิญา แซ่ตั้ง, 2559) แล้วยังมีแนวคิดของ Likert (1976, อ้างถึงใน นิธิญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา ทำให้สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง และครบถ้วน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานต่อผู้บริหาร ทำให้ได้รับข้อมูลจากที่เพียงพอต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

3. องค์กรคำนึงถึงบุคลากร (Concern for People) หมายถึง องค์กรมีการเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่บุคลากร

4. การใช้อำนาจ และอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรใช้อำนาจ และตัดสินใจในการทำงานได้ตามความเหมาะสม

5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง องค์กรมีการจัดสรรวัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากรได้ดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง องค์กรมีการยอมรับความแตกต่าง และความขัดแย้งภายในองค์กร และพร้อมที่จะช่วยเหลือให้บุคลากรเกิดความขยันขันแข็งในการทำงาน และใช้วิธีการเสนอให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน ประกอบกับพิจารณาอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กรทุกระดับ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก หากสมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรแล้ว เขาก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Stringer (1968 อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล ,2555) เป็นหลัก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน เนื่องจากเข้ากับยุคปัจจุบัน และมีแบบสอบถามที่แสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์การได้อย่างเหมาะสม

2.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ฝ่ายการวางแผนอัตรากำลังคนให้ความสำคัญ เนื่องจากสามารถเป็นตัวทำนายความสำเร็จขององค์การได้ โดยพบว่า หลายงานวิจัยค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศองค์การที่ดี และความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

Denison (1990, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การสามารถกระตุ้นให้บุคคล หรือบุคลากรคนใดคนหนึ่งในองค์การ มีส่วนร่วม และมีอำนาจในการตัดสินใจได้ ซึ่งจะช่วยทำนายความมั่นคงทางการเงินขององค์การ ซึ่งได้ศึกษาด้วยการสุ่มตัวอย่างระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 76 คนจากวงการอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน 2 องค์การ พบว่าตัวบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์สูงต่อความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงโอกาสที่จะเติบโตในสายงาน ซึ่งพบว่าองค์การประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ที่ให้ความสำคัญกับตัวบรรยากาศองค์การที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งเน้นในเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร อีกทั้งมีความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดพัฒนาผลการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการเพิ่มผลผลิตการทำงานที่สูงมากกว่าองค์การอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การในระดับต่ำ

Schneider (2008, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) สัมภาษณ์บุคคลที่อยู่ในองค์การพบว่า บุคคลที่รับรู้ได้ถึงบรรยากาศองค์การ จะมีความพึงพอใจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์การในแง่ลบ พบว่า จะมีแนวโน้มที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น หรือลาออกไป

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ โดยบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกพอใจ ส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์การ

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย และสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมาย

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านทั้งนักวิชาการในประเทศไทย และนักวิชาการต่างประเทศ ได้มีการกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความเหมือน และแตกต่างกัน ดังนี้

Walton (1974, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความปรารถนาของสมาชิกในองค์การ โดยจะวิเคราะห์จากคุณลักษณะแนวความเป็นตัวตนของบุคคล หรือเรื่องของสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามระหว่างความสมปรารถนาหรือความรู้สึกพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การกับความสำเร็จขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือผลลัพธ์ขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของสมาชิกในองค์การ โดยเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจงานนั้น ๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะอิทธิพลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ประการที่สอง ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจของสมาชิกในองค์การ ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพของสมาชิกที่ทำงานในองค์การนั้น ๆ

Cascio (2003, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้สองแนวทาง แนวทางที่หนึ่ง หมายถึงกระบวนการที่ช่วยเหลือให้องค์การสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเหมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสเจริญก้าวหน้า และพัฒนาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับของความต้องการของมนุษย์

อาชิตติกุล เจริญกุล (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการ หรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง และสามารถสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น

ณัฐธา ผุดผ่อง (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าเป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่องาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจทั้งทางร่างกาย และจิตใจของสมาชิกในทุกระดับขององค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นการเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงเพิ่มผลลัพธ์ และการเพิ่มความสามารถขององค์การได้ ซึ่งสามารถนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์การได้

พิชญานันท์ รัตนน่วม (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีความหมายกว้าง และครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละคน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าประสงค์ที่สำคัญร่วมกัน คืออยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ตลอดถึงสภาพชีวิตที่มีความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจของแต่ละคน สามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปทำให้ชีวิตมีคุณค่าในการทำงาน และมีความสอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นก็คือบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง

วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นการหยั่งรู้ในเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานในองค์การ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของคณาธิการจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ที่แต่ละองค์การกำหนด รวมถึงความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน โดยสิ่งดังกล่าวเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร โดยถ้ามีการให้รางวัลกับสมาชิกในองค์กร ก็จะตอบสนองต่อการทำงานได้ดีขึ้น และทำให้สมาชิกในองค์กร รู้สึกดีกับงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความสุขกับงานก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอันจะนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การบริหารชีวิตให้เจริญก้าวหน้าโดยการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของบุคคล

หยุนเฮา เฮ (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะด้านบุคคล และด้านองค์กรที่ทำให้งานเกิดประสิทธิผล และประสบผลสำเร็จ

เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์ (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และสามารถอย่างเต็มกำลังในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ผลจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล นำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งในชีวิตการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์

ดังนั้นจากการศึกษาความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องสมดุลในการได้รับการตอบสนองต่อความปรารถนาในชีวิตการทำงาน จากองค์กร ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ระยะเวลา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมได้รับการยอมรับ และการปฏิบัติที่เป็นธรรม อันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ตามมาตรฐานและพอเพียงกับการดำรงชีวิต รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจโดยต้องไม่มีเสียงดังรบกวน ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย และอุบัติเหตุรวมถึงการจำกัดชั่วโมง และอายุของพนักงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง การออกแบบงานต้องส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะในการทำงานรวมถึงพนักงานได้ทำงานที่รู้สึกว่างานมีคุณค่า ทั้งนี้หลายองค์การพยายามออกแบบโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นจึงหันไปจ้างพนักงานแบบสัญญาจ้าง ทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียเพราะทำให้พนักงานไม่พัฒนาตนเองและพนักงานที่จ้างปฏิบัติงานตามสัญญามักมีปัญหาขัดแย้งกับพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

5. การอยู่ร่วมกับสังคมอย่างกลมกลืน (Social Integration) หมายถึง สามารถปรับตัว และใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างกลมกลืนซึ่งเกิดจากองค์การไม่มีการแบ่งชนชั้น หรือความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง แนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์การ ก่อให้เกิดการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัล รวมทั้งมีวัฒนธรรมการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน การมีเสรีภาพในการพูดและมีความเสมอภาคในองค์การ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The total Life Space) หมายถึง การมีชีวิตส่วนตัวที่เป็นอิสระจากงาน ความกดดันและความเครียดจากงาน รวมถึงการสามารถจัดสรรเวลาเพื่อทำกิจกรรมที่ชอบ รวมถึงการมีเวลาให้กับครอบครัวและสังคม ทั้งนี้ องค์การต้องไม่กดดันพนักงานมากเกินไปและจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

8. ความภาคภูมิใจในองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง พนักงานรู้สึก และภูมิใจว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาดรวมถึงพนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และชื่อเสียงขององค์การ พนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากสังคม ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ นำเสนอกรอบความคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมุมมองสากลแบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Delamontte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558)

มิติที่ 1 การได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (Traditional Goals) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความปลอดภัยจากการทำงาน และสุขภาพพลานามัย (Occupational Safety and Health) หมายถึง การที่องค์การจัดสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ถูกสุขลักษณะมีความปลอดภัย ลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
2. ชั่วโมงการทำงาน (Working Time) หมายถึง การที่องค์การจัดให้พนักงานมีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่พักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งทำได้โดยการเพิ่มวันหยุดหรือการจัดเวลาทำงานในแบบยืดหยุ่น
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การมีเสถียรภาพในการจ้างงาน แม้ว่าในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำก็ควรมีขั้นตอนในการเลิกจ้างงานที่เหมาะสม มีการเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและตัวแทนของลูกจ้าง

มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง การที่องค์การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อสมาชิกทุกคน โดยไม่แบ่งแยกในเรื่องเพศหรือชนกลุ่มน้อย การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล (Fair Treatment for Group) หมายถึง การที่องค์การปฏิบัติต่อคนและกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ สีผิว ความเห็นทางการเมือง หรือพื้นฐานทางสังคม

มิติที่ 3 การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence on Decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ ผ่านกระบวนการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ตัวแทนของพนักงานเป็นหนึ่งในคณะกรรมการของบริษัท เพื่อให้พนักงาน มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์การ

มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึง การที่องค์การจัดเนื้อหางานที่เหมาะสมกับพนักงาน เนื้อหาที่มีความท้าทาย และมีความคุ้มค่าต่อองค์การอันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มความท้าทายของงานทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสับเปลี่ยนหน้าที่งาน การเพิ่มหน้าที่ ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถสูง เป็นต้น

มิติที่ 5 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work and Life Cycle)

หมายถึง การที่องค์กรใส่ใจต่อพนักงานมากกว่าการทำงานในช่วงเวลาทำงานเท่านั้น แต่ยังใส่ใจถึงการดำรงชีวิตนอกชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงการแสดงความรักนิยมนอกชั่วโมงการทำงานและสังคม

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร (Social Responsibility of Organizations) หมายถึง การที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตน โดยเฉพาะในเรื่องที่ส่งผลต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การทำตามกฎระเบียบในเรื่องการจัดการของเสียต่าง ๆ

2. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน (Work Family and Leisure) หมายถึง การที่องค์กรจัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และเพียงพอ เพื่อให้พนักงานใช้เวลาว่างจากการทำงานกับครอบครัวหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่สนใจ

3. ชีวิตการทำงาน สถานะทางสังคม และชนชั้นทางสังคม (Work Social Status and Class) หมายถึง การที่องค์กรให้สิทธิทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน หรือพยายามลดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ให้น้อยลง เช่น ห้องทำงานส่วนตัว ห้องอาหาร แก้วทำงาน เป็นต้น

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement in a Career: Work and Life Cycle) หมายถึง การมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และการฝึกอบรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เข้ากับความต้องการในแต่ละช่วงชีวิตด้วย

Huse and Comings (1985, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้เสนอหลักเกณฑ์ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้รับผลตอบแทน และรายได้ที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยสังเกตจากงาน และลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกันซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัว มีความชัดเจนของงาน งานที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ผู้ปฏิบัติ

มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานที่มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การได้พัฒนาทักษะความรู้
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการช่วยเหลือ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการจัดการ มีการปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การอย่างเหมาะสม มีให้เกียรติ และการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ประกอบกับผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ และมีบรรยากาศองค์การมีความยุติธรรม เสมอภาค
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง สมาชิกในองค์การมีความพอดีระหว่างชีวิตการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีช่วงเวลาได้พักผ่อนจากหน้าที่ความรับผิดชอบจากงานในองค์การ
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และหยั่งรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Newstrom and David (1993, อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2556) ได้เสนอองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกันภายในองค์การ
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงาน และความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

Dessler (1997, อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรม และความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ

European Council (2005, อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ได้เสนอการกำหนดกรอบและการวิเคราะห์ในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 10 มิติ ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
2. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills life-long learning and career development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
4. สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at Work)
5. ความยืดหยุ่น และความมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วม และการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labor market)
7. โครงสร้างการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการงาน (Work organization and work life balance)
8. การสนทนาเชิงสังคม และการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)
9. ความหลากหลาย และไม่แบ่งแยก (Diversity and nondiscrimination)
10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall Work performance)

3.3 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Schuler and Other (1989, อ้างถึงใน วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา, 2556)

ได้เสนอประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้สมาชิกในองค์กร
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องจากสมาชิกในองค์กรมีความสุข และความใส่ใจในงาน
3. ผลลัพธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น มีสิทธิกำหนดการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสมกับงานของตน
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน อันจะมีผลต่อการลดต้นทุนทางการรักษาพยาบาล ต้นทุนด้านประกันสุขภาพ รวมไปถึงลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกันและการดำเนินการด้านดังกล่าว
5. มีความยืดหยุ่นทางกำลังพล และการปรับเปลี่ยนพนักงานในระดับมาก
6. อัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้น อันเนื่องมาจากชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง เนื่องจากพนักงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีมีความพึงพอใจในงานและองค์กร

Greenbers and Baron (1998, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556)

ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพ และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอันเป็นผลมาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร ซึ่งจะต้องคุณภาพชีวิตที่ดี และมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความสุข เกิดแรงจูงใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน
2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงาน และผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อน หรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3. สมาชิกในองค์การ เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานเนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับย่อมทำให้คนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปในทางที่ดี

4. เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการกระทำเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่ ให้เกิดความสามัคคีทั้งผู้ประกอบการ และคนในองค์การ ดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้คนในองค์การมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการกับคนในองค์การส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีซึ่งกัน และกันเนื่อง จากการกระทำต่าง ๆ เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบาย ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุยพบปะกันอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้ป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น

6. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากการกระทำต่าง ๆ เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในองค์การ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จซึ่งจะจ่ายให้แก่สมาชิกในองค์การ เมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้นสวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรง ดึงดูดใจให้สมาชิกในองค์การอยากอยู่ในองค์การไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง เป็นต้น เหล่านี้จะมีผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

8. สมาชิกในองค์การที่มีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์การมีความมั่นคงในชีวิตอันถือว่าเป็นเป้าประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การที่จะทำให้พนักงานดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือเมื่อออกจากงานแล้ว

พิรญาณ์ รัตน์นวม (2556) ได้กล่าวถึง ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์การ

กัลยกร รัฐชิตา (2557) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานที่ตนพอใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดการจูงใจต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่องค์การ เป็นการบรรลุเป้าหมายของบุคคลในฐานะบุคลากรขององค์การ และองค์การเอง ทั้งนี้สามารถพิจารณาได้จากความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่ามีเป้าประสงค์ใดเป็นอันดับแรก และสิ่งใดที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การมากที่สุดแล้วจึงดำเนินการให้มีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรและขององค์การเอง

วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ไม่ใช่เพียงแต่การมีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย ดังนั้นถ้าพนักงานในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิด ความต้องการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพ และการเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นขององค์การ เป็นการบรรลุเป้าหมายทั้งตัวบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การ และตัวองค์การเอง ทั้งยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์ (2558) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต่อรับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก การเกิดอุบัติเหตุ รวมไปถึงมีส่วนในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้นขององค์การ

ดังนั้นจากประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นทำให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ในแง่ของคุณภาพการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งสิ่งดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นแล้วหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและสังเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ความหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ต่างกัน ดังนี้

Sathe (1985, อ้างถึงใน ปัจเจก ทัพพรหม, 2550) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในองค์การ และภายนอกองค์การแบบแผนนี้เกิดมาจากการเรียนรู้กับเพื่อน (ร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำหรือสิ่งใดไม่ควรทำ

Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง แบบแผนการกระทำที่สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการกระทำที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อ และองค์การคาดหวังผลงานจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมลักษณะเชิงสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา 3) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยทั้ง 3 ลักษณะนี้จะมี ความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การจึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์การในรุ่นต่อ ๆ ไป

Robbins (1996, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระบบความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ ได้

Denison (1990, อ้างถึงในมุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและหลักการพื้นฐานที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การ และกลุ่มของการปฏิบัติ และพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยาย และเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการ และการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกขององค์การ เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การ ซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีต และสมาชิกองค์การเชื่อว่าดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Schein (1992, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะ และวิธีการดำเนินการดังกล่าว ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติเป็นแบบแผน หรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์การได้ร่วมกัน คิดค้น สะสม และพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน รูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การ

Hofstede (1997, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนของความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันในองค์การ ซึ่งส่งผลให้สมาชิกในแต่ละองค์การแตกต่างจากสมาชิกขององค์การอื่น

Cameron and Quinn (1999, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรวมกันของกลุ่มที่คงทนในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ฐานคติ พื้นฐาน ความคาดหวัง และความทรงจำร่วม ซึ่งจะมีผลให้กำหนดคุณลักษณะขององค์การ และสมาชิก ร่วมกันกำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงรูปแบบในการดำเนินงานภายในองค์การ และเพิ่มความมั่นคงของระบบสังคมภายในองค์การ แสดงออกทางด้านกระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้้องค์การมีลักษณะเฉพาะ

Gordon (1999, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการมีส่วนร่วม

มุกดา คำอานา (2557) ได้ให้ความหมายสรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมหรือแบบแผน รวมทั้งความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คนในองค์การยึดถือร่วมกัน และมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกหรือคนในองค์การที่เข้ามาใหม่

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ให้ความหมายสรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนแบบแผนการปฏิบัติ รวมถึงขอบเขตของค่านิยม และสัญลักษณ์ขององค์การ ซึ่งระเบียบแบบแผน ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จะทำให้มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติกัน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และยึดถือของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือ แบบแผนพฤติกรรมของบุคลากรที่ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการขององค์การ โดยมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และองค์การมีความคาดหวังจากผูปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การจนเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรจากรุ่นสู่รุ่นต่อไป

4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (Hellriegel, 1995 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557)

1. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึก ร่วมภายใต้ปรัชญา และค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิก ในองค์การให้มีพฤติกรรม และการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา
3. วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง
4. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ทำให้สมาชิกได้รู้ถึง ลักษณะเด่น ๆ และค่านิยมหลักขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมาก ก็จะทำให้สมาชิกได้รู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์การ รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การมาก

4.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัย พบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตาม แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) จะมุ่งเน้นการสำรวจ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory หรือ OCI) โดยการวัด การรับรู้ หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐาน การทำงานของสมาชิกในองค์การ โดยปรับปรุงมาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของ (Lafferty 1923, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลกับการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) และทฤษฎีความต้องการในการทำงานของ McClelland (1961,อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการ อำนาจ (Need for power) และความต้องการมีส่วนร่วม (Need for affiliation) พบว่า ความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่า คือ ความต้องการความมั่นคงในชีวิต (Security needs) เป็นผลทำให้เกิดการแสดงออก รวมถึงบุคลิกภาพของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางป้องกันตนเอง มีลักษณะการกระทำแบบหลีกเลี่ยงต่อต้าน หรือมุ่งเน้นอำนาจ เป็นต้น นำมาผสมผสานกับแนวคิด ทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby, and Morse (1959, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) และ Stroggill (1963, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ที่กล่าวถึงรูปแบบการบริหารของผู้นำ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบมุ่งเน้นงาน (Task oriented) และรูปแบบมุ่งเน้นบุคคล (People oriented)

ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งก็คือลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การต่าง ๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงาน และการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 วัฒนธรรมลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (The constructive culture) เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์การ ประกอบด้วยรูปแบบพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)

รูปแบบที่ 2 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-น้อยชา (The passive-defensive culture) มีรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสมาชิกในองค์การ และเชื่อว่าการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ โดยต้องเคารพซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) และ มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

รูปแบบที่ 3 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (The aggressive defensive culture) เป็นรูปแบบที่คนในองค์การคาดหวังที่จะทำงานโดยให้ความสำคัญกับงาน และต้องการความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) มิติเน้นอำนาจ (Power) มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic)

วัฒนธรรมลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (The constructive culture) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้คนในองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีรูปแบบที่ส่งผลให้คนภายในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับการตอบสนองความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ รูปแบบที่มีค่านิยม และการกระทำที่แสดงออกในการทำงานของคนภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีการวางแผนที่มีผลลัพธ์ที่ดี มีความตั้งใจ และมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และมีความท้าทาย
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ รูปแบบที่มีค่านิยม การกระทำ และการแสดงออกของการทำงานในทางที่สร้างสรรค์ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของคนใน

องค์การ ตามความคาดหวังของเป้าประสงค์ของการทำงาน โดยเน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน ซึ่งเป้าประสงค์ของตนเองต้องสอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ

3. มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic encouraging) คือ รูปแบบที่มีค่านิยม การกระทำ และการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นให้คนในองค์การมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นคนในองค์การโดยถือคนในองค์การ คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

4. มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกในองค์การทุกคนมีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมทีม ให้การยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) และการทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้คนในองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีรูปแบบที่ส่งผลให้คนภายในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับการตอบสนองความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ยังช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจนำวัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าวมาข้างต้นนี้ มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายและแนวคิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ข้าราชการครู หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

คณาจารย์ หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐ

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา หมายความว่า เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์ศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภทดังนี้

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครู อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้นำบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งไม่ถือเป็นเงินเดือน

ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่

ก. ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) ครูชำนาญการ
- (2) ครูชำนาญการพิเศษ
- (3) ครูเชี่ยวชาญ
- (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) รองผู้อำนวยการชำนาญการ
- (2) รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- (3) รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- (4) ผู้อำนวยการชำนาญการ
- (5) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- (6) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- (7) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

6. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

6.1 แนวคิดเบื้องต้น

การวิเคราะห์สาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นเทคนิคของ Sewall Wright เป็นผู้คิดค้นขึ้น (Kerlinger and Pedhazur, 1973 อ้างถึงใน นิกำมีลา นิกะจิ, 2562) เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (Commonality Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) โดยการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทั้งแบบธรรมดาระหว่างตัวแปร หรือกลุ่มตัวแปรไม่ได้ยืนยันถึงความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นเชิงสาเหตุ และผล ซึ่งก็คือการยืนยันหรือการส่งเสริมความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นเชิงสาเหตุ ซึ่งผลก็คือการยืนยันว่า ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือแตกต่างในตัวแปรตาม (Dependent Variable) และสาเหตุดังกล่าวนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวนั้นๆ โดยตรงหรืออาจจะเป็นสาเหตุโดยทางอ้อม หมายถึงไปร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตาม หรือเป็นไปทั้งสองทางความรู้ดังกล่าวนี้ว่าเป็นความรู้ที่ลึกลงไปและช่วยให้เกิดความกระจ่างชัดได้มากขึ้นเพื่อที่จะทราบความรู้ในลักษณะดังกล่าว จึงมีการคิดเทคนิคของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุที่นิยมเรียกกันว่า Path Analysis ซึ่งการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis นั้น จะต้องมีโครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในรูปที่เป็นสาเหตุและผลเสียก่อนโครงสร้างหรือรูปแบบที่เป็นโครงสร้างหรือรูปแบบตามสมมุติฐานซึ่งจะต้องสร้างจากการอ่าน และรวบรวมทฤษฎีรวมทั้งแนวความคิด และผลการวิจัยที่มีเหตุผลน่าเชื่อถือที่ว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม ตามโครงสร้างหรือรูปแบบนั้นจริงจากนั้นก็นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามโครงสร้างหรือรูปแบบด้วยเทคนิคของ Path

6.2 ความหมาย

ความหมายของ (Path Analysis) มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Wright (1934, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้กล่าวความหมายของเทคนิค Path Analysis ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้การผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ได้รับความรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

Kim and Kohout (1975, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ Path Analysis ไว้ว่าเป็นวิธีการหรือวิธีที่จะแยกส่วน และการตีความ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และเป็นความสัมพันธ์แบบปิด (Close system)

Pedhauzer (1982, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้กล่าวว่า Path Analysis เป็นรูปแบบการศึกษาผลทางตรง และผลทางอ้อมของตัวแปรนั้น ๆ ที่คาดคะเนไว้ว่าเป็นสาเหตุ หากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล โดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี (2527, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้อธิบายว่า เป็นระเบียบหรือวิธีวิเคราะห์รูปแบบหนึ่งที่อาศัยความรู้ทางสถิติ และความรู้พีชคณิตนำมาใช้ เพื่อที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือส่วนหนึ่งของพฤติกรรมทางสังคม วิธีเหล่านี้กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้เกิดความรู้ทางทฤษฎี ที่สนับสนุนว่าการกระทำนั้น ๆ มีเหตุเกี่ยวเนื่องกันเป็น ความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุผลสืบต่อกันในทิศทางเดียวกัน โดยสังเกตได้จากรูปลูกศร ซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์โดยตรง และโดยอ้อมต่อองค์ประกอบหนึ่ง ๆ การกำหนดองค์ประกอบขึ้นมาชุดหนึ่งนั้นเรียกว่า ตัวแบบ (model) โดยมีลูกศรชี้หลาย ๆ อันซึ่งมีตัวลูกศรชี้ไปทางเดียวกันถึงแม้ว่าลูกศรบางอันชี้เฉไปบ้างก็ตาม ปลายทางสุดท้ายของหัวลูกศรเหล่านั้นจะต้องมารวมสิ้นสุดกันที่ตัวแปรหรือองค์ประกอบสุดท้ายซึ่งเราจะศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2533, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ Path Analysis ว่าเป็นการประยุกต์หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีให้ทราบว่าเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปร โดยเป็นผลในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือเป็นอิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณ และทิศทางอย่างไร อีกทั้งมุ่งเน้นในเรื่องของการวิเคราะห์ตรวจสอบทฤษฎีว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิคามีลา นิกะจิ, 2562) ได้สรุปไว้ว่าเทคนิค Path Analysis เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่ต้องอาศัยการปรับวิธีวิเคราะห์การถดถอยมาอธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรหนึ่งทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการอธิบายทิศทาง และปริมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยมีลูกศรเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งลูกศรจะชี้ให้เห็นแบบจำลองของความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยอธิบายความสัมพันธ์ โดยจะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ในปรากฏการณ์ และพื้นฐานความรู้ตามทฤษฎีที่อธิบายในเชิงเหตุและผล เป็นสำคัญ วิธีการดังกล่าวนี้ประยุกต์นำไปใช้ในการตรวจสอบหรือคัดเลือก หรือสร้างทฤษฎีด้วยเช่นเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ Path Analysis ได้ว่า เป็นวิธีการศึกษาการหรือประยุกต์หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล อีกทั้งยังเป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุ

6.3 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง

ยุทธ ไกยวรรณ (2552, อ้างถึงใน นิคามีลา นิกะจิ, 2562) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เป็นวิธีที่มีพื้นฐานทางสถิติมาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) โดยอาศัยแผนภาพและสมการโครงสร้างของแผนภาพเป็นหลักในการนำมาวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ในเรื่องของด้าน ขนาด และทิศทาง อีกทั้งยังสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ทั้งความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม

1. เป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูว่ามีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่คาดคะเนว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่
2. สัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นค่าที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เพื่อหาความสัมพันธ์และพยากรณ์และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)
3. การวิจัยที่มุ่งแสวงหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Analysis)

6.4 ประเภทของ Path Analysis

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2533, อ้างถึงใน นิงามีลา นิกะจิ, 2562) ได้จำแนกประเภทของ Path Analysis ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. การวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม (Classical Path Analysis) นักวิจัยใช้ขั้นตอนวิธี (Algorithm) การวิเคราะห์ถดถอยโดยการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Estimation)

2. การวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์

2.1 การจำแนกตามลักษณะตัวแปร เป็นโมเดลมีตัวแปรแฝง (Model with Latent Variables) และโมเดลไม่มีตัวแปรแฝง (Model without Latent Variables or Classical SEM)

2.2 การจำแนกตามลักษณะความสัมพันธ์ เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียว (One-way Model or Recursive Model) และโมเดลความสัมพันธ์สองทาง (Two-way Model or Non-recursive Model)

2.2 การจำแนกตามลักษณะกลุ่มประชากร เป็นโมเดลกลุ่มเดียว Single Group Model) และโมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group Model) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Model Invariance) ระหว่างกลุ่มประชากร

2.3 การจำแนกตามลักษณะข้อมูล เป็นโมเดลภาคตัดขวาง (Cross-sectional Model) และโมเดลระยะยาว (Longitudinal Model) เพื่อศึกษาความคงที่ของโมเดล (Model Consistency) ระหว่างช่วงเวลา

2.4 การจำแนกตามลักษณะอิทธิพล เป็นโมเดลที่ไม่มีทั้งอิทธิพลกำกับ (Moderating Effects) และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effects) และโมเดลที่มีอิทธิพลกำกับ หรืออิทธิพลปฏิสัมพันธ์

6.5 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ Path Analysis

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิงามีลา นิกะจิ, 2562) กล่าวว่า Path Analysis ต้องอาศัยการวิเคราะห์ถดถอยเป็นหลัก ดังนั้นข้อมูลที่ใช้หรือระดับการวัดของตัวแปร คือ

1. ตัวแปรตามควรเป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับช่วง (Interval Scale) หรือตัวแปรทวิ (ซึ่งมีค่าเป็น 1 และ 0) หรืออัตราส่วน (Ratio) หรือมาตรวัดอื่นใดที่พอจะนำมาเทียบเคียงกับมาตรวัดทั้งสองระดับนี้ได้

2. ตัวแปรอิสระจะเป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับช่วง (Interval Scale) หรือตัวแปรทวิ (ซึ่งมีค่าเป็น 1 และ 0) หรืออัตราส่วน (Ratio) หรือมาตรวัดอื่นใดที่พอจะนำมาเทียบเคียงกับมาตรวัดทั้งสองระดับนี้ได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลที่สร้างขึ้น ต้องเป็นเชิงเส้นตรงและเชิงบวก (Linearity and Additivity)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต้องเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal relationship)

5. การวัดตัวแปรต่าง ๆ จะต้องมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง

6. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual variable) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่อยู่ก่อนหน้าด้วย

7. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity of error Variance)

6.6 วิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิม

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิงามีลา นิกะจิ, 2562) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ (Path Analysis with Correlation: PAR)
2. การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ คิว (Path Analysis with Q Statistic: PAQ)
3. การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL: PAL)

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม ดังนี้

การวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิมเป็นวิธีที่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด ซึ่งจะวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์จากการถดถอยสมการโครงสร้างของแต่ละสมการ และมีการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบ 2 วิธี คือ

1. วิธีดันแคน (Duncan)
2. วิธีของสเปชท์ (Specht)

1. วิธีดันแคน (Duncan) ที่ตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบด้วยการเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณจากสูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) กับค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณมาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นตรง ซึ่งเรียกการวิเคราะห์เส้นทางแบบนี้ว่าการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ (Path Analysis with Correlation : PAR) ส่วนการตรวจสอบความสอดคล้องอีกวิธีหนึ่ง คือ

2. วิธีของสเปชท์ (Specht) ที่ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบด้วยค่าสถิติคิว (Q Statistic) จึงเรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทางแบบนี้ว่าการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ คิว (Path

Analysis with Q Statistic : PAQ) เนื่องจากการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ เป็นวิธีที่ต้องคำนวณยุ่งยากเพราะผู้วิจัยต้องทำเองและไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการอธิบายความหมายของรูปแบบได้ จึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมกันในปัจจุบัน จึงทำให้นักวิจัยนิยมใช้ การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ คิว เป็นส่วนใหญ่

6.7 การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์

เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำมาคำนวณการวิเคราะห์เส้นทางโดยเฉพาะ

- โปรแกรมลิสคอมป์ (Liscomp)
- โปรแกรมเอ็คว์ (EQS)
- โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

แต่ที่นักวิจัยที่นิยมใช้กัน คือ โปรแกรมลิสเรล หรือ พี เอ แอล (Path Analysis with LISREL : PAL)

การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL : PAL) พัฒนาโดยการนำวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์หลาย ๆ วิธีมารวมกันโดยใช้โปรแกรมลิสเรล โดยเฉพาะการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ที่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิเคราะห์รวมทุกสมการในแผนภาพไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลที่เป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับ

การวิเคราะห์เส้นทาง มีลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการปรับมาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
2. เป็นการศึกษาขนาด และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผล โดยศึกษาทั้งทางตรง และทางอ้อม
3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้ สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลและสมการโครงสร้างตามรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้น

6.8 หลักการของสัมประสิทธิ์เส้นทาง

ในการวิเคราะห์เส้นทาง ผู้วิจัยประมาณค่าอิทธิพลทางตรงได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการถดถอยตามสมการโครงสร้างของรูปแบบ แล้วนำค่าอิทธิพลทางตรงนั้นมาประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม ส่วนอิทธิพร่วม และอิทธิพลเทียม พบว่าในทางสถิตินิยมหาจากการนำผลคูณของอิทธิพลทางตรงตามลูกศรในรูปแบบ ซึ่งในการวิเคราะห์เส้นทางหรือรูปแบบนั้นเพียงแต่

ประมาณค่าสหสัมพันธ์จากอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมเท่านั้น โดยจะต้องไม่รวมความสัมพันธ์เทียม และอิทธิพลร่วมเพราะถ้ารูปแบบแสดงอิทธิพลมีความตรงและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลจริง ค่าความสัมพันธ์เทียมและอิทธิพลร่วมจะต้องมีค่าเป็นศูนย์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562) ดังนั้นสามารถเขียนสมการหรือรูปแบบของความสัมพันธ์ใหม่ได้ ดังนี้

$r = DE + IE$ จากทฤษฎีทำให้เกิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบของความสัมพันธ์ ดังนี้

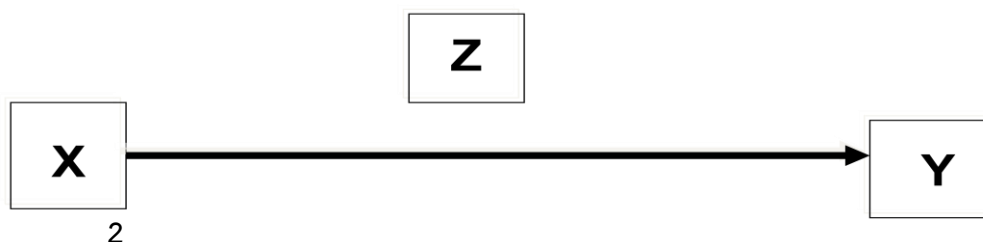
รูปแบบของความสัมพันธ์ของตัวแปร

1. ความสัมพันธ์แท้จริง (true Correlation)
2. ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)
3. ความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านจากตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)
4. ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No Correlation)
5. ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางอ้อมและทางตรง (Directed and Indirect Effect)
6. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)

1. ความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation)

ความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation) เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว ซึ่งจะไม่มีส่วนอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation)

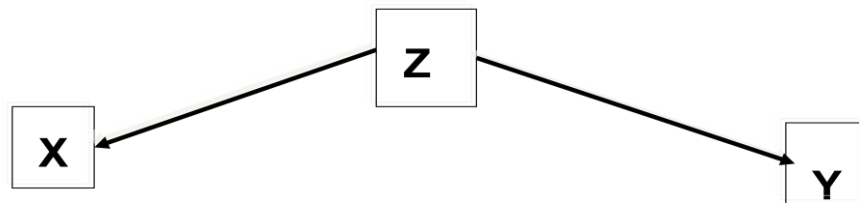


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)

ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship) จะเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว ซึ่งตัวแปรทั้งสองจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเลย แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่เป็นตัวแปรเดียวกันลักษณะข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์

ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)

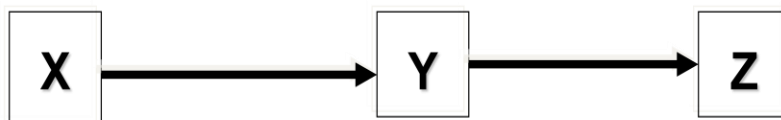


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

3. ความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)

ในรูปแบบนี้ พบว่าความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว โดยมีตัวแปรอื่นเข้ามาเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์

ภาพประกอบ 5 แสดงความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)

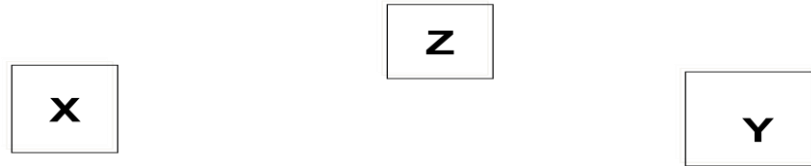


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

4. การไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation)

การไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation) เป็นเป็นลักษณะที่ตัวแปรสองตัว ซึ่งจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน โดยความสัมพันธ์จะมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์

ภาพประกอบ 6 แสดงการไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation)

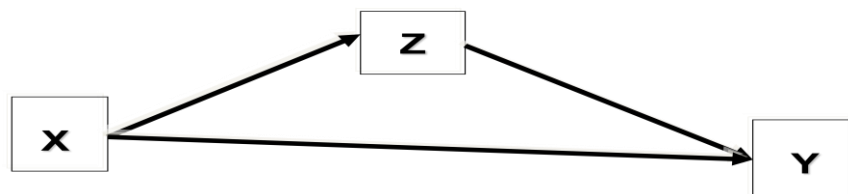


ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

5. ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect and Indirect Effect)

ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect And Indirect Effect) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผล นอกจากนี้ตัวแปรเหตุยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลโดยส่งผ่านตัวแปรอื่น

ภาพประกอบ 7 แสดงความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect And Indirect Effect)



ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

6. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)

ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ภาพประกอบ 8 แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)



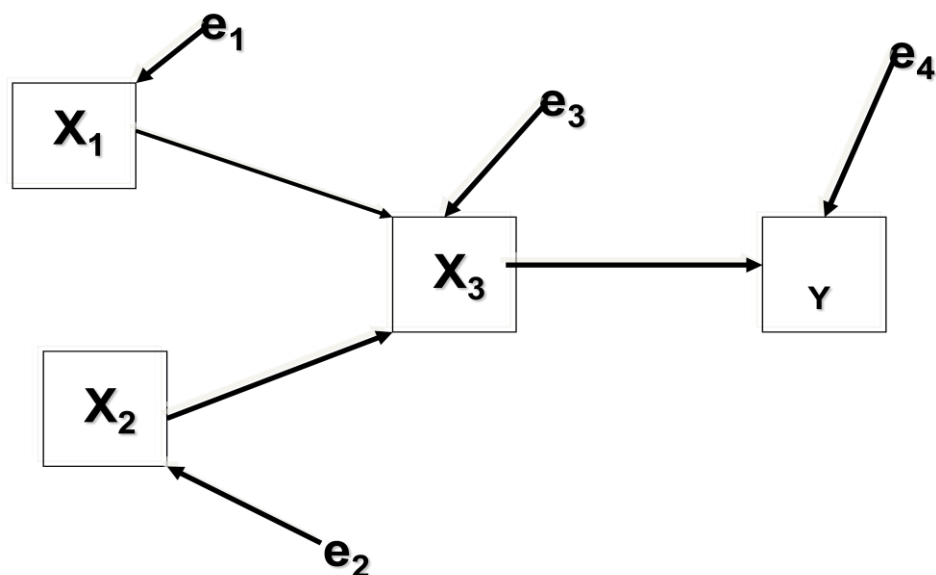
ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)
2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)
3. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable: e)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายใน

ภาพประกอบ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายใน



ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน

3. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable: e)

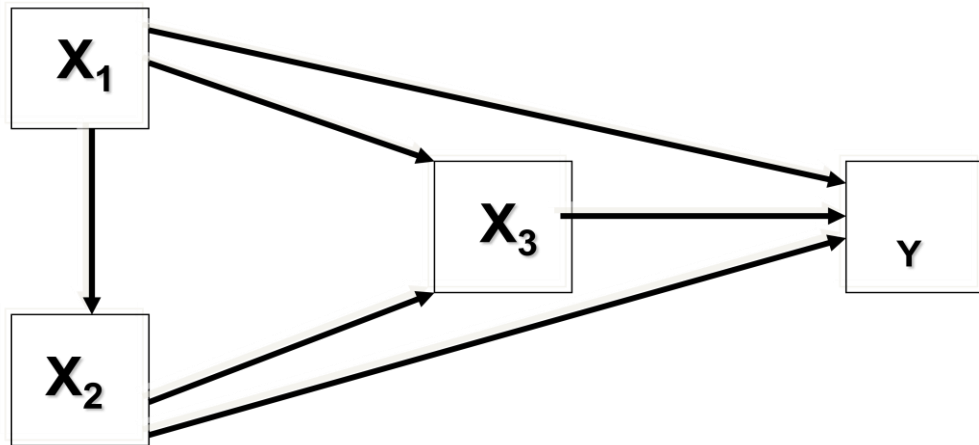
ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable : e) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่ปรากฏอยู่ในโมเดล แต่อาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ในโมเดลที่สร้างขึ้นได้

แบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัด แบ่งได้ 2 ประเภท

1. ตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variable)
2. ตัวแปรสังเกตได้ (observed)

แบบจำลองเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ภาพประกอบ 10 แสดงแบบจำลองเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



x1

ตัวแปรเหตุ



x2

ตัวแปรผล

ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร

ที่มา: จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิคมมีลา นิกะจิ, 2562)

การสร้างแผนภาพหรือรูปแบบแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี

วิธีการสร้างแผนภาพแสดงอิทธิพลตามทฤษฎี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะทำการวิจัย

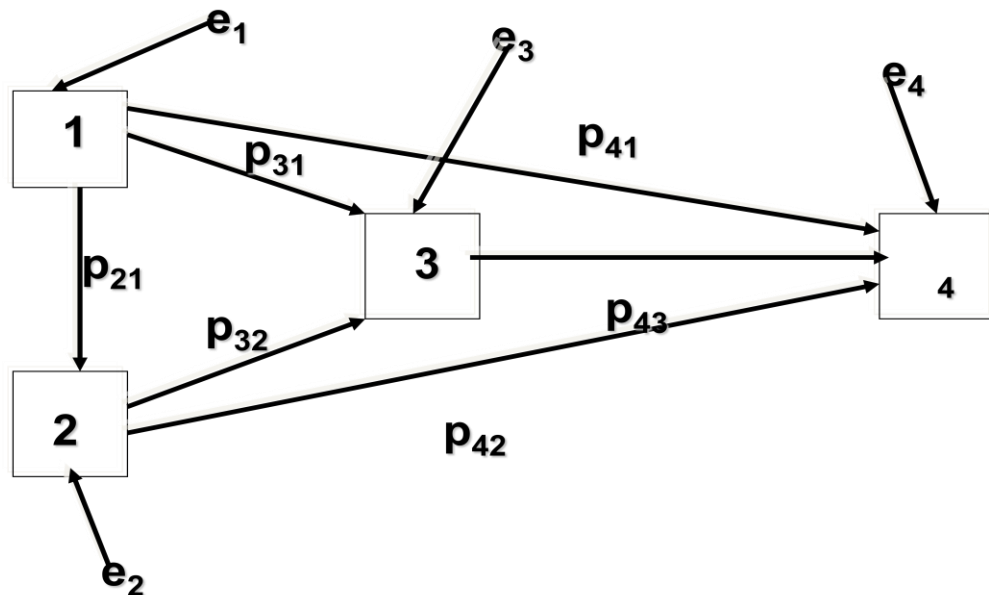
ตอนที่ 2 จัดลำดับตัวแปรว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุของตัวแปร แล้วกำหนดเป็นรูปแบบหรือแผนภาพ การจัดลำดับตัวแปรในรูปแบบหรือแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องจัดจากซ้ายไปขวาเป็นตัวแปรที่ถูกกระทบโดยตัวแปรอื่น ๆ ที่อยู่ทางซ้ายมือจากตัวแปรที่ถูกกระทบ

การสร้างสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์เส้นทางเป็นการวิเคราะห์ที่อาศัยการวิเคราะห์การถดถอยเป็นพื้นฐาน ดังนั้นการวิเคราะห์เส้นทางจึงมีสมการเข้ามาเกี่ยวข้อง เรียกว่า สมการโครงสร้าง (Structural Equations) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง, 2544 อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

ขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรที่เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล

ภาพประกอบ 11 แสดงขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรที่เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล



ที่มา: จินตนา ชนวิบูลย์ชัย (2537, อ้างถึงใน นิกามีลา นิกะจิ, 2562)

จากรูปภาพสามารถสมการโครงสร้างในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1. ตัวแปร 1 เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ที่ไม่สามารถหาสาเหตุได้ว่ารับอิทธิพลมาจากตัวแปรใด จึงมีแต่ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable: e) เท่านั้น

2. ตัวแปร 2 ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปร 1 สามารถสร้างสมการโครงสร้างได้ดังนี้

$$Z_2 = P_{21}Z_1 + e_1$$

3. ตัวแปร 3 ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปร 1 2 สามารถสร้างสมการโครงสร้างได้ดังนี้

$$Z_3 = P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2 + e_3$$

4. ตัวแปร 4 ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปร 1 2 3 สามารถสร้างสมการโครงสร้างได้

$$\text{ดังนั้น } Z_4 = P_{41}Z_1 + P_{42}Z_2 + P_{43}Z_3 + e_4$$

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์มาจากบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านความผูกพัน (Commitment) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Roy and Ghose (1997, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ได้วิจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์การของแพทย์ และพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล ประเทศอินเดีย พบว่า การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลและภายนอกโรงพยาบาลของพยาบาล และแพทย์นั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลและแพทย์ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพยาบาลที่มีการตระหนักถึงสภาพแวดล้อม ภายในโรงพยาบาลในทางบวกสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย ในขณะที่ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของแพทย์ได้

Huang and Waxman (2009, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับความผูกพัน โดยใช้แบบวัด STSEQ ของ Haung กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาครู จำนวน 216 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้การวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถทำนายความพึงพอใจและความผูกพันของครูได้

Smith (2009, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนกับความผูกพันของครู ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูจำนวน 552 คน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการถดถอย ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายความผูกพันของครูได้

Collie, Shapka, and Perry, (2011, อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศของครูในโรงเรียนกับความผูกพัน โดยใช้แบบวัด R-SLEQ ของ Johnson (2007) และการเรียนรู้สังคมใช้แบบวัดความเชื่อ SEL ของ Brackett et al., 2009 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนของรัฐบาลระดับชั้นอนุบาลถึงเกรด 12 จำนวน 664 คน ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียน และการเรียนรู้สังคมอารมณ์ สามารถทำนายความผูกพันของครูได้

ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูง และพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .88

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและสมการโมเดลเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความเครียดในงาน ความเชื่อประสิทธิภาพในตน และความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลรวม -.21, .42 และ .16 ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ บรรยากาศองค์การมีขนาดอิทธิพลรวม .47 ส่วนปัจจัยระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ .40 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันของครู ได้ร้อยละ 27, 22 และ 15

สรุปจากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับบรรยากาศองค์การ พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยบรรยากาศองค์การจะแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความผูกพัน (Commitment) ซึ่งถ้าหากบุคคลในองค์การ มีบรรยากาศองค์การสูงก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์มาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) บูรณาการทางสังคม (Social integration) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The total life space) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Bolon (1997, อ้างถึงใน อิศรภาพ สาลี, 2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทางด้านอารมณ์เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดีที่สุด

Meyer (1997, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน โดยแบ่งออกเป็นด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านที่หนึ่งซึ่งก็คือ ด้านบรรทัดฐานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีน้อยกว่ากรณี ด้านที่สองที่เป็นความผูกพันด้านความรู้สึกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

London et al. (1997, อ้างถึงใน เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี, 2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องานความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3

ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนืองาน และ ประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พอใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องาน และความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจาก ส่วนประกอบ 4 ประการคือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง (fringe benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านสังคมสัมพันธ์ ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานและด้านผลสืบเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 191 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบริษัทโตชิบาแคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 300 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านโอกาสในการ

ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัท ประกันภัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 202 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สำหรับผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย ช่วงปี พ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แตกต่างกัน ส่วนเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่าแตกต่างกัน นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้ง 3 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นคุณลักษณะของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 353 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในตนเอง

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านระบบงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความสุขในชีวิต มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความผูกพันเชิงหน้าที่และด้านความผูกพันเชิงลงทุน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความผูกพันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และปลอดภัย (Safe and healthy environment) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน (Growth and security) ด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The total life space) และด้านการปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันคือ เมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามขึ้นเช่นเดียวกัน

7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์มาจากวัฒนธรรมองค์การ โดยแบ่งออกเป็นมิติ ดังนี้ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - Actualization) มิติเน้นบุคคล และการสนับสนุน (Humanistic Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต้องการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Sparkes (1991, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของประเทศอังกฤษ พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะ ชีวประวัติ ระเบียบแบบแผน โลกทัศน์ของครู ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ ของวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ และการมีอิทธิพลต่อครูโดยตรง

Olivier (2001, อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครู และของโรงเรียนประถมศึกษา ในสหรัฐฯ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป ความเชื่อใน

การมีประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (Outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม (Socioeconomic status) ของผู้เรียน

Poppens (2001, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขต Midwestern สหรัฐอเมริกา โดยตัวแบบการศึกษา วัฒนธรรมของคาเมรอน และแอตทิงตัน พบว่า อาจารย์และผู้บริหารจำนวน 344 คน ที่รับรู้ วัฒนธรรมในวิทยาลัยสอดคล้องกับตนเอง หรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงกว่า ตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปี ที่ปฏิบัติงานเมื่ออายุ และปีที่ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นพบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความชอบมากกว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

Guber (2002, อ้างถึงใน อรรวรรณ สิงเต, 2554) ศึกษาวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ในองค์ประกอบต่าง ๆ ทางวัฒนธรรมองค์การ เช่น ระเบียบ การแต่งกาย ค่าขวัญในองค์การ เป้าหมายในองค์การ เป้าหมายร่วม ฯลฯ เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกได้

อรรวรรณ สิงเต (2554) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลตอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลตอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ฐิติรัตน์ สมรูป (2556) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธารวิทย์ เสวกดรุมทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .17

เกสร รินทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในศูนย์ประสานงานเครือข่ายดาวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก

วรรณภา เหล็กเพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พูนพงษ์ คุนา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง

สรุปจากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความผูกพันกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสักการแห่งตน (Self - Actualization) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) โดยพบว่าหากบุคคลมีวัฒนธรรมองค์การสูง จะส่งผลให้บุคคลมีวัฒนธรรมองค์การสูงตามเช่นเดียวกัน

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Bulent and Adnan (2012, อ้างถึงใน เกวลี ดวงกำเนิด, 2551) ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ ขพนักงานอุตสาหกรรมซึ่ง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกวลี ดวงกำเนิด (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์วัฒนธรรม องค์กรแบบกันเองเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบกันเองเชิงรุกมีอำนาจรวมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สารสิน อิมโอบุฐ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลของวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตงาน และข้อมูลส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรวัฒนธรรม องค์กรกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

กุลรัศมี พรหมไธสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช โดยเป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับ และทิศทางความสัมพันธ์

ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช ได้รับแบบสอบถามคืนและสมบูรณ์จำนวน 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.8 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย แจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณารายวัฒนธรรม พบว่า วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ และสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมรูปแบบอื่น รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง วัฒนธรรมราชการมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและวัฒนธรรมการตลาดมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การสามารถ อธิบายความผันแปรบรรยากาศองค์การมีเพียงวัฒนธรรม 2 รูปแบบเท่านั้นที่สามารถ อธิบายความผันแปรของ บรรยากาศองค์การ คือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์สามารถอธิบายความผันแปรเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ที่ร้อยละ 51.9 และวัฒนธรรมการตลาดสามารถอธิบายความผันแปรเชิงลบกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉันทยาภรณ์ พาพลงาม (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 398 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน ซึ่งมีทั้งหมด 796 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร 6 ตัวแปรของ วัฒนธรรมโรงเรียน กับตัวแปร 7 ตัวแปรของบรรยากาศโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร และมีทิศทางบวกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มิติสิ่งแวดล้อมกับตัวแปรภาวะผู้นำแบบร่วมมือ มีค่าสูงสุด

สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับบรรยากาศองค์การ พบว่า ทั้งสอง 2 ตัว มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันและเป็นตัวแปรทางอ้อมที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ

7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Golembiewski and Sun (1990, อ้างถึงใน ยูพา อรุณสวัสดิ์, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work life) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จ” ซึ่งโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ เป็นความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงานการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

Mckennel (1993, อ้างถึงใน ยูพา อรุณสวัสดิ์, 2559) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้คุณภาพชีวิต พบว่า ตัวบ่งชี้ทางสังคมของการรับรู้ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีจะมีลักษณะคล้ายกับเจตคติ คือ การมีความรู้สึกนึกคิด โดยองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิดนั้น มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกที่ดีจะเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่ดี เช่น การมีความสุข ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีจะเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่ไม่ดี

Car (2003, อ้างถึงใน ยูพา อรุณสวัสดิ์, 2559) ได้ทำการศึกษา พบว่า ผลกระทบของระดับความรู้สึก (Affective level) รวมถึงความเข้าใจ (Cognitive level) ของบุคคลต่อบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อผลิตภาพการทำงานของส่วนบุคคล (Individual level work out come) โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 70 คน พบว่าการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับความรู้สึกและในระดับความเข้าใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ โดยการประเมิน ผลิตภาพนั้นคณะผู้วิจัยได้วัดจากผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ความอยู่ดีทางจิตวิทยา (Psychological well-being) และการลาออกจากงาน (Withdrawal)

พรพร ศาลิคุปต์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 2 ด้าน ของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจากผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า ในกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธินนั้น ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูจำนวน 40 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 240 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ทั้งสอง 2 ตัวแปร มีความเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กัน และเป็นตัวแปรทางอ้อมที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องและเกี่ยวโยงกัน สามารถสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นักวิจัยคนที่	ตัวแปร			
	ความผูกพันต่อองค์การ	บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วัฒนธรรมองค์การ
1. อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550)			✓	✓
2. เกวลี ดวงกำเหนิด (2551)			✓	✓
3. สารสิน อิมโษษฐ (2552)			✓	✓
4. พรราว ศาลิคุปต (2552)		✓	✓	
5. กุลรัศมี พรหมไธสง (2553)		✓		✓
6. อรวรรณ สิงเต (2554)	✓			✓
7. ฉันทยาภรณ์ พาพลงาม (2554)	✓	✓		
8. อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554)		✓	✓	
9. เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556)	✓		✓	
10. ฐิติรัตน์ สมรูป (2556)	✓			✓
11. ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557)	✓	✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัยคนที่	ตัวแปร			
	ความผูกพัน ต่อองค์กร	บรรยากาศ องค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	วัฒนธรรม องค์กร
12. ชารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ (2557)	✓	✓		✓
13. ญัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557)	✓		✓	
14. วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557)	✓		✓	
15. พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558)	✓		✓	
16. เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558)	✓		✓	
17. เกสร รินทร์ (2558)	✓			✓
18. ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559)		✓	✓	
19. วรณภา เหล็กเพชร (2561)	✓			✓
20. พูนพงษ์ คุณา (2561)	✓			✓
21. Golembiewski and Sun (1990)		✓	✓	
22. Sparkes (1991)	✓			✓
23. Mckennel (1993)		✓	✓	
24. Roy and Ghose (1997)	✓	✓		
25. Bolon (1997)	✓		✓	
26. Meyer (1997)	✓		✓	
27. London et al. (1997)	✓		✓	
28. Pang (1998)	✓			✓
29. Olivier (2001)	✓			✓
30. Poppens (2001)	✓			✓
31. Guber (2002)	✓			✓
32. Car (2003)		✓	✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัยคนที่	ตัวแปร			
	ความ ผูกพันต่อ องค์กร	บรรยากาศ องค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	วัฒนธรรม องค์กร
33. Huang and Waxman (2009)	✓	✓		
34. Smith (2009)	✓	✓		
35. Collie, Shapka, and Perry, (2011)	✓	✓		
36. Bulent and Adnan (2012)			✓	✓

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ที่มุ่งศึกษาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส โดยใช้รูปแบบการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path analysis) เพื่อในการวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการอย่างสูงสุด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ประชากร (Population)

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรคือ ข้าราชการครู ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส มีจำนวนข้าราชการครู ทั้งหมด 10,943 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564 วันที่สืบค้น 10 ตุลาคม 2564) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

- 1) ข้าราชการครูจังหวัดปัตตานี จำนวน 3,565 คน
- 2) ข้าราชการครูจังหวัดยะลา จำนวน 2,733 คน
- 3) ข้าราชการครูจังหวัดนราธิวาส จำนวน 4,645 คน

1.2 ตัวอย่าง (Sample) การเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้มีแนวทางโดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างในการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนประชากรทั้งหมด 10,943 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564 วันที่สืบค้น 10 ตุลาคม 2564)

ขั้นตอนที่ 2 ขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Hair et al. (1998, อ้างถึงใน บุญโรม สุวรรณพาหุ, 2557) ที่เสนอว่าอัตราส่วนในการกำหนดขนาดของตัวอย่าง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา อัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 5 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์

ดังนั้นขนาดตัวอย่างครั้งนี้มีจำนวน 540 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10 % เป็นขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 594 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 557 ชุด (93.77%) ซึ่งเป็นตัวอย่างที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ขนาดตัวอย่างตัวอย่างครั้งนี้คือ 594 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีแนวทางดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มส่วนของประชากรแบ่งออกเป็น 3 จังหวัด

ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนสัดส่วนประชากรและตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง		
		จำนวนแบบ สอบถาม	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
ปัตตานี	3,565	194	182	93.81
ยะลา	2,733	148	137	92.57
นราธิวาส	4,645	252	238	94.44
รวม	10,943	594	557	93.77

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยแต่ละขนาดของโรงเรียนแบ่งได้ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1501 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 499 คน

โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และตามแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ขนาดโรงเรียน ขนาดละ 1 แห่ง แยกเป็นจังหวัด เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีโอกาสเป็นตัวอย่างเท่า ๆ กัน ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนตัวอย่างรายชื่อโรงเรียนแบ่งตามจังหวัดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ขนาดโรงเรียนขนาดละ 1 แห่ง

จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียนที่สุ่มได้	ประชากร	ตัวอย่าง		
				จำนวนแบบสอบถาม	แบบสอบถามที่ได้รับ	คิดเป็นร้อยละ
สพป.ปัตตานี	เล็ก	โรงเรียน	7	5	5	100.00
		วัดสุนทรวารี				
	กลาง	โรงเรียน	28	21	21	100.00
		บางมะรวด				

ตาราง 3 (ต่อ)

จังหวัด	ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียนที่สุ่ม ได้	ประชากร	ตัวอย่าง		
				จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบ ถามที่ได้รับ คืน	คิดเป็น ร้อยละ
สพป. ปัตตานี	ใหญ่	โรงเรียนอนุบาล ปัตตานี	74	56	52	92.86
	ใหญ่พิเศษ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
สพม. ปัตตานี	เล็ก	โรงเรียนปทุม คงคาอนุสรณ์	10	8	8	100.00
	กลาง	โรงเรียนสายบุรี แจ้งประชาคาร	26	20	19	95.00
	ใหญ่	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
	ใหญ่พิเศษ	โรงเรียนเดชะ ปัตตนยานุกูล	111	84	77	91.67
สพป. ยะลา	เล็ก	โรงเรียน บ้านตาชะ	11	4	4	100.00
	กลาง	โรงเรียนบ้าน ท่าสาป	20	8	8	100.00
	ใหญ่	โรงเรียน อนุบาลยะลา	67	28	28	100.00
	ใหญ่พิเศษ	โรงเรียนนิบง ชนูปถัมภ์	80	33	29	87.88

ตาราง 3 (ต่อ)

จังหวัด	ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียนที่สุ่ม ได้	ประชากร	ตัวอย่าง			
				จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบ ถามที่ได้รับ คืน	คิดเป็น ร้อยละ	
สพม. ยะลา	เล็ก	โรงเรียน คณะราษฎร บำรุง 2	12	5	5	100.00	
		โรงเรียน สตรียะลา	60	25	23	92.00	
	ใหญ่	โรงเรียน คณะราษฎรบำรุง	109	45	40	88.89	
		พิเศษ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	
	สพป. นราธิวาส	เล็ก	โรงเรียนบ้านค่าย	17	14	14	100.00
กลาง		โรงเรียน อนุบาลระแงะ	25	20	20	100.00	
		โรงเรียนอนุบาล นราธิวาส	56	45	43	95.56	
ใหญ่		พิเศษ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	
สพม. นราธิวาส		เล็ก	โรงเรียนเฉลิม พระเกียรติกรม หลวงนราธิวาส ราชนครินทร์ บาง ปอประชารักษ์	19	15	15	100.00
	กลาง		โรงเรียนตากใบ	27	22	21	95.45
	ใหญ่		โรงเรียน นราสิกขาลัย	61	49	46	93.88

ตาราง 3 (ต่อ)

จังหวัด	ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียนที่สุ่ม ได้	ประชากร	ตัวอย่าง		
				จำนวน แบบสอบถาม	แบบสอบ ถามที่ได้รับ คืน	คิดเป็น ร้อยละ
<u>สพม.</u> นราธิวาส	ใหญ่ พิเศษ	โรงเรียนนราธิวาส	109	87	79	90.80
รวม		20 โรงเรียน	929	594	557	93.77

1.3 เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

1. เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ใน 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.)

2. มีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก ได้แก่

1. ข้าราชการครูที่อยู่ระหว่างการลาทุกประเภท
2. ข้าราชการครูที่ช่วยงานราชการทุกประเภท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รายได้ต่อเดือน ความพอเพียงของรายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ และภูมิลำเนา

2.2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแบบสอบถามของวิลลรัตน์ ครอบมงคล (2555) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวของ Stringer (2002, อ้างถึงใน วิลลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .30 ถึง .76 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแอลฟาของครอนบาค (α) .70 ถึง .80 ซึ่งแบบสอบถามใช้กับข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านมาตรฐาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านการเห็นคุณค่า | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านการสนับสนุน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ด้านความผูกพัน | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ 24 ข้อ ซึ่งเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังตาราง 4

ตาราง 4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ระดับความคิดเห็น	ระดับเกณฑ์คะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้าง
ของอันตรภาคชั้นตามสูตร ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2540 อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครองมงคล, 2555)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดระดับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 ถึง 5.00	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.41 ถึง 4.20	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี
2.61 ถึง 3.40	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 ถึง 2.60	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 ถึง 1.80	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ตาราง 5 ตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ข้อ	ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่	ไม่
		ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	เห็น	เห็น
		อย่าง			ด้วย	ด้วย
		ยิ่ง				ยิ่ง
<u>ด้านโครงสร้าง</u>						
1	ลักษณะงานในองค์การของท่านถูกกำหนด อย่างชัดเจนและมีโครงสร้างที่เป็นเหตุ เป็นผล					
2	ผลงานของท่านไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากการขาดการทำให้เป็นระบบ และการวางแผนงาน					
3	ในบางโครงการที่ท่านมีส่วนร่วม รับผิดชอบ ท่านไม่แน่ใจว่าใครคือผู้บังคับบัญชาของท่าน					

3.3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของณัฐธยาน์ น้อยคำลือ (2556) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Huse and Comming (1985, อ้างถึงใน ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ, 2556) โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .25 ถึง .75 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแอลฟาของครอนบาค (α) .85 ถึง .97 ซึ่งแบบสอบถามใช้กับข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 132 คน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. บุรณาการทางสังคม | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. การปฏิบัติงานในสังคม | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 32 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังตาราง 6

ตาราง 6 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับเกณฑ์คะแนน
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด	5
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก	4
ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง	3
ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย	2
ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด	1

เกณฑ์ในการประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม Likert (1961, อ้างถึงใน ญัฐธยาน์ น้อยคำลือ, 2556) โดยถือเกณฑ์ในการประเมินเป็นคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50 ถึง 5.49	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 ถึง 4.49	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50 ถึง 3.49	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 ถึง 2.49	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 ถึง 1.49	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตาราง 7 ตัวอย่างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น</u>						
<u>ธรรม</u>						
1	ท่านพึงพอใจต่อการปรับเงินเดือนและมี ความเป็นธรรม					
2	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					
3	เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่าย					

3.4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจาก

แบบสอบถามของ มุกดา คำอานา (2557) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .60 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแอลฟาของครอนบาค (α) .80 ถึง .92 ซึ่งแบบสอบถามใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 144 คน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. มิตินั้นความสำเร็จ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. มิตินั้นสัจการแห่งตน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. มิตินั้นบุคคลและการสนับสนุน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. มิตินั้นมิตรสัมพันธ์ | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 18 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังตาราง 8

ตาราง 8 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ระดับความคิดเห็น	ระดับเกณฑ์คะแนน
มีการปฏิบัติมากที่สุด	5
มีการปฏิบัติระดับมาก	4
มีการปฏิบัติระดับปานกลาง	3
มีการปฏิบัติระดับน้อย	2
มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด	1

เกณฑ์ในการประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม Likert (1961, อ้างถึงใน อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) โดยถือเกณฑ์ในการประเมินเป็นคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยมาก

ตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ตาราง 9 ตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ					
1	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน					
2	ท่านมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
3	ในหน่วยงานของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยัน หมั่นเพียรและกระตือรือร้นในการทำงาน					

3.5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .26 ถึง .87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแอลฟาของครอนบาค (α) .85 ถึง .93 ซึ่งแบบสอบถามใช้กับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 2,243 คน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ จำนวน 18 ข้อ
2. ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน จำนวน 17 ข้อ
3. ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน จำนวน 9 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ 45 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังตาราง 10

ตาราง 10 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	ระดับเกณฑ์คะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ระดับความรู้สึก/พฤติกรรมมากที่สุด	5	1
ระดับความรู้สึก/พฤติกรรมมาก	4	2
ระดับความรู้สึก/พฤติกรรมปานกลาง	3	3
ระดับความรู้สึก/พฤติกรรมน้อย	2	4
ระดับความรู้สึก/พฤติกรรมน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม Likert (1961, อ้างถึงใน อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) โดยถือเกณฑ์ในการประเมินเป็นคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50 ถึง 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 ถึง 4.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.50 ถึง 3.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 ถึง 2.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 ถึง 1.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 11 ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	<u>ความผูกพันต่อวิชาชีพ</u>					
1	ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพครุมีความสำคัญในการพัฒนาคน					

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	<u>ความผูกพันต่อวิชาชีพ</u>					
2	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครูมาโดยตลอด					
3	ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					

3. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

- ศึกษาเอกสาร บทความวิจัย รายงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ พร้อมทั้งดำเนินการกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการ
- ผู้วิจัยได้คัดเลือกเครื่องมือแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องสำหรับการวัดตัวแปรในการศึกษา จากงานวิจัยที่ผ่านมา
- จากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบการใช้ภาษา และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่มุ่งวัด (Item Objective Congruence: IOC)
- นำผลการตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่มุ่งวัด (Item Objective Congruence : IOC) เป็นรายชื่อโดยเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับลักษณะที่มุ่งวัดผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ซึ่งการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาหลักเกณฑ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาอย่างมีระบบโดยมีลักษณะการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

+1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งข้อคำถามต้องมีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) โดยจากผลการพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และมีเพียงข้อคำถามแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน เพียงข้อเดียวที่ไม่ผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าดัชนีเพียง 0.20

5. ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในเครื่องมือตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูแห่งหนึ่งที่ไม่ได้อยู่ในตัวอย่างจำนวน 60 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยการคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบและค่าความเที่ยงทั้งฉบับจะต้องมีค่าที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อถือได้จริง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ซึ่งจากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .77 - .97 โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ฉบับ/รายด้าน	ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความผูกพันต่อองค์กร			.97
1. ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู	1-18	18	.94
2. ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน	19-35	17	.99
3. ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน	36-44	9	.96

ตาราง 12 (ต่อ)

แบบสอบถาม ฉบับ/รายด้าน	ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
บรรยากาศองค์การ			.97
1. ด้านโครงสร้าง	1-4	4	.94
2. ด้านมาตรฐาน	5-8	4	.90
3. ด้านความรับผิดชอบ	9-12	4	.96
4. ด้านการเห็นคุณค่า	13-16	4	.94
5. ด้านการสนับสนุน	17-20	4	.82
6. ด้านความผูกพัน	21-24	4	.80
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			.95
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ เป็นธรรม	1-4	4	.93
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย	5-8	4	.92
3. การพัฒนาความสามารถของ บุคคล	9-12	4	.94
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	13-16	4	.91
5. บุรณาการทางสังคม	17-20	4	.89
6. ระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	21-24	4	.77
7. ความสมดุลระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	25-28	4	.93
8. การปฏิบัติงานในสังคม	29-32	4	.93
วัฒนธรรมองค์การ			.95
1. มิตินั้นความสำเร็จ	1-4	4	.91
2. มิตินั้นสัจการแห่งตน	5-8	4	.92
3. มิตินั้นบุคคลและการสนับสนุน	9-12	4	.81
4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	13-18	6	.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยกับผู้อำนวยการของโรงเรียนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางคณะและแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปแจกกับตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยและการตอบแบบสอบถามให้ตัวอย่างเข้าใจอย่างชัดเจน เมื่อผู้เข้าร่วมเข้าใจดีแล้ว จึงให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. เก็บข้อมูลภายหลังได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ และได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยแจ้งเรื่องการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารชี้แจงการเข้าร่วมวิจัย ซึ่งได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดและขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติ ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ โดยในระหว่างการวิจัยผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องระบุเหตุผล และจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น เมื่อสิ้นสุดการวิจัยแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกนำไปทำลายอย่างปลอดภัย อีกทั้งในการนำเสนองานวิจัย จะไม่นำเสนอข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยแก่สาธารณะ แต่จะวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติพื้นฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวอย่างได้แก่ จำนวนและร้อยละ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจายความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ซึ่งส่วนแรกจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยายภาคองค์การ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับวัฒนธรรมองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และส่วนที่สองจะวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดซึ่งเป็นการวิเคราะห์ค่าความตรงของโมเดล และวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อทดสอบค่าตัวแปรภายนอกว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในหรือไม่ ซึ่งเป็นการทดสอบการมีนัยสำคัญของค่าอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยโปรแกรม Lisrel ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทุกตัวที่กำหนดอยู่ในโมเดลเชิงสาเหตุ เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการใช้โปรแกรม Lisrel ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ ด้วยวิธีไลด์ลิตูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate: ML)

3. ตรวจสอบค่าสถิติวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) เพื่อตรวจสอบความตรงในภาพรวมของโมเดล ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้ระบุไว้ด้วยกัน 4 ประเภท อันได้แก่

3.1 ค่าสถิติไคว-สแควร์ (Chi-square Statistics) ซึ่งมีสมมติฐานทางสถิติที่ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าหากค่าสถิติไคว-สแควร์มีค่าเข้าใกล้ศูนย์หรือเท่ากับจำนวนองศาอิสระ (Degree of Freedom) จะแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ยิ่งค่าดัชนีความกลมกลืนเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถ้าค่าดัชนี AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษส่วน (Root Mean squared Residual: RMR) เป็นค่าที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual) การวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนควบคู่กับดัชนีตัวอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแต่ละแบบมีดังนี้

4.1 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดล (Fitted Residuals Matrix) ระหว่างผลต่างของเมทริกซ์ S และ $\Sigma\Theta$ ซึ่งจะมีทั้งความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ซึ่งค่าดังกล่าวไม่ควรเกิน 2.00 อันจะแสดงถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 คิวพล็อต (Q-plot) เป็นกราฟความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ (Normal Quartiles) ซึ่งหากกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่ารากกำลังสองความต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เมื่อมีค่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แต่หากมีค่า .08 แสดงว่ามีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าประชากร

6. ดัชนีดัดแปลงโมเดล (Model Modification Indices) เป็นค่าที่ใช้ในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น

ตาราง 13 ค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ในการพิจารณา
Chi-square / df	<2
Chi-square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ >5
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	>.90
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	>.90
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR)	≤ .05
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	≤ .05

ที่มา: สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2557)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการศึกษาประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้สร้างเมทริกสหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลและวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวิจัย และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังตาราง 14

ตาราง 14 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	คะแนนสูงสุด
Min	คะแนนต่ำสุด
Ku	ค่าความโด่ง
Sk	ค่าความเบ้
χ^2	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
be	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย
R ²	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	ชั้นแห่งความอิสระ
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
RMR	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
TE	อิทธิพลโดยรวม
DE	อิทธิพลทางตรง
IE	อิทธิพลทางอ้อม

ตาราง 15 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	ความหมาย
ตัวแปรแฝง	
COMMIT	ความผูกพันต่อองค์กร
CLIMATE	บรรยากาศขององค์กร
W_QUALITY	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
CULTURE	วัฒนธรรมองค์กร
ตัวแปรสังเกตได้	
PRO	ความผูกพันต่อวิชาชีพ
SCH	ความผูกพันต่อโรงเรียน
STU	ความผูกพันต่อผู้เรียน
STRUC	โครงสร้าง
STD	มาตรฐาน
RESPON	ความรับผิดชอบ
RECOG	การเห็นคุณค่า
SUP	การสนับสนุน
COM	ความผูกพัน
FAIR	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
SAFE	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
DVL	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
GROWTH	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
SOCIAL_I	บูรณาการทางสังคม
CONSTU	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
LIFE	ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
SOCIAL	การปฏิบัติงานในสังคม
ACHIEVE	เน้นความสำเร็จ
SELF	เน้นสัจการแห่งตน
HUMAN	เน้นบุคคลและการสนับสนุน
AFFI	เน้นมิตรสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรต่อเนื้องที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของจิตพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวอย่างจำนวน 557 คน ประกอบด้วย ครูในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลจะแสดงรายละเอียด ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=557)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	159	28.50
หญิง	398	71.50
อายุ		
21-25 ปี	16	2.90
26-30 ปี	113	20.30
31-35 ปี	102	18.30
36-40 ปี	107	19.20
41-45 ปี	85	15.30
46-50 ปี	71	12.70
51 ปีขึ้นไป	63	11.30

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=557)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	221	39.70
สมรส	323	58.00
หม้ายหรือหย่าร้าง	11	2.00
แยกกันอยู่	2	0.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	0.90
ปริญญาตรี	419	75.20
ปริญญาโท	133	23.30
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	2.00
1-5 ปี	182	32.70
6-10 ปี	103	18.50
11-15 ปี	103	18.50
16-20 ปี	69	12.40
21 ปีขึ้นไป	89	16.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	2.30
10,000-20,000 บาท	137	24.60
20,001-30,000 บาท	150	26.90
30,001 บาทขึ้นไป	257	46.10
ความพอเพียงของรายได้		
เพียงพอ	462	82.90
ไม่เพียงพอ	59	10.60
เป็นหนี้	36	6.50

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=557)	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ครูผู้ช่วย	56	10.10
ครู ค.ศ.1	160	28.70
ครู ค.ศ.2	237	42.50
ครู ค.ศ.3	102	18.30
ครู ค.ศ.4	2	0.40
ภูมิลำเนา		
อยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	517	92.80
อยู่นอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	40	7.20

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.50 เพศชาย ร้อยละ 28.50 โดยอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.30 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.20 และช่วงอายุ 21 – 25 ปี ต่ำที่สุด ร้อยละ 2.90 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 39.70 ระดับการศึกษาของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.20 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.30 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ต่ำที่สุด ร้อยละ 0.90 มีระยะเวลาการทำงาน 1 -5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากันคือ 6-10 ปี และ 11 -15 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 18.50 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.90 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.30 มีความพอเพียงของรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในด้านเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 82.90 และรองลงมาพบว่า ไม่เพียงพอ ร้อยละ 10.60 และต่ำสุดคือ เป็นหนี้ คิดเป็นร้อยละ 6.50 ครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ ค.ศ.2 ร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ค.ศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 28.70 และต่ำที่สุดคือ ค.ศ. 4 คิดเป็นร้อยละ 0.40 โดยครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 92.80 รองลงมาคืออยู่นอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 7.20

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดล ดังตาราง 17

ตาราง 17 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI	
PRO	1																					
SCH	.51**	1																				
STU	.49**	.58**	1																			
STRUC	.38**	.67**	.45**	1																		
STD	.35**	.68**	.51**	.61**	1																	
RESPON	.39**	.68**	.43**	.62**	.67**	1																
RECOG	.36**	.66**	.39**	.66**	.62**	.76**	1															
SUP	.39**	.65**	.45**	.67**	.58**	.63**	.67**	1														
COM	.40**	.60**	.41**	.66**	.43**	.56**	.54**	.63**	1													
FAIR	.32**	.45**	.20**	.42**	.40**	.43**	.48**	.32**	.30**	1												
SAFE	.41**	.49**	.35**	.41**	.39**	.49**	.46**	.43**	.43**	.52**	1											
DVL	.39**	.55**	.38**	.47**	.48**	.55**	.56**	.51**	.46**	.50**	.64**	1										
GROWTH	.43**	.61**	.43**	.46**	.51**	.57**	.58**	.50**	.45**	.50**	.62**	.78**	1									
SOCIAL_I	.19**	.33**	.17**	.08	.27**	.29**	.30**	.14**	.07	.34**	.24**	.37**	.36**	1								
CONSTU	.48**	.61**	.42**	.45**	.47**	.55**	.56**	.51**	.46**	.50**	.58**	.73**	.76**	.40**	1							
LIFE	.46**	.58**	.42**	.46**	.49**	.55**	.60**	.51**	.41**	.49**	.48**	.60**	.64**	.31**	.68**	1						
SOCAIL	.46**	.62**	.44**	.46**	.51**	.61**	.61**	.50**	.47**	.51**	.52**	.70**	.70**	.35**	.76**	.72**	1					
ACHIEVE	.39**	.48**	.33**	.43**	.36**	.45**	.45**	.46**	.43**	.44**	.53**	.64**	.57**	.35**	.68**	.50**	.61**	1				
SELF	.44**	.57**	.37**	.49**	.42**	.54**	.56**	.50**	.45**	.51**	.59**	.71**	.66**	.40**	.73**	.63**	.66**	.75**	1			
HUMAN	.46**	.62**	.43**	.54**	.48**	.57**	.60**	.51**	.47**	.54**	.58**	.70**	.68**	.36**	.71**	.61**	.69**	.71**	.81**	1		
AFFI	.45**	.65**	.49**	.56**	.52**	.61**	.64**	.58**	.53**	.51**	.57**	.72**	.72**	.35**	.74**	.66**	.70**	.66**	.74**	.82**	1	
Mean	4.63	4.26	4.60	4.01	4.26	4.25	4.30	4.28	4.34	3.95	4.40	4.45	4.46	3.85	4.51	4.46	4.50	4.44	4.46	4.50	4.54	
S.D.	0.27	0.55	0.33	0.83	0.64	0.61	0.75	0.76	0.63	0.69	0.52	0.55	0.51	0.42	0.49	0.54	0.52	0.52	0.58	0.59	0.52	
Sk	-1.85	-.89	-1.49	-1.09	-.74	-.75	-1.12	-.89	-1.05	-1.08	-1.08	-1.69	-1.17	-.72	-1.46	-1.30	-1.18	-2.29	-2.28	-2.24	-1.71	
Ku	4.77	.02	3.10	.36	-.20	-.39	.93	-.25	.06	1.76	1.77	5.21	1.40	2.02	2.58	1.54	.81	8.92	8.39	7.86	4.31	

ค่า KMO=.80, ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1266.09 , df = 6, p= .00

หมายเหตุ **p<.01

จากตาราง 17 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 21 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 210 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 208 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .14 ถึง .82 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับสูง ($r=.14$ ถึง $r=.82$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .07 ถึง .08 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.07$, $r=.08$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน (PRO, SCH และ STU) มีความสัมพันธ์ในช่วง .49 ถึง .58 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (SCH) และด้านความผูกพันต่อผู้เรียน (STU) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .58$, $p<.01$)

ตัวแปรแฝงของบรรยากาศองค์กร ทั้ง 6 ด้าน (STRUC, STD, RESPON, RECOG, SUP และ COM) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .35 ถึง .76 มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ (RESPON) และด้านการเห็นคุณค่า (RECOG) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .76$, $p<.01$)

ตัวแปรแฝงของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน (FAIR, SAFE, DVL, GROWTH, SOCIAL_I, CONSTU, LIFE และ SOCAIL) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .07 ถึง .78 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DVL) และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (GROWTH) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .78$, $p<.01$)

ตัวแปรแฝงของวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 ด้าน (ACHIEVE, SELF, HUMAN, และ AFFI) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .66 ถึง .82 มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านเน้นบุคคลและการสนับสนุน (HUMAN) และด้านเน้นมิตรสัมพันธ์ (AFFI) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .82$, $p<.01$)

ขณะเดียวกันพบว่าค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1266.09 ($p = 0.00$) สามารถสรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของตัวอย่าง แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.01 และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .80 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปศึกษาเพื่อการวิจัยต่อไปได้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
ความผูกพันต่อวิชาชีพ	4.64	.28	สูงมาก
ความผูกพันต่อโรงเรียน	4.26	.55	สูง
ความผูกพันต่อผู้เรียน	4.60	.33	สูงมาก
รวม	4.50	.32	สูงมาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.50, S.D.= .32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงมาก (\bar{X} =4.64, S.D.= .32) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน และด้านความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.60 S.D.=.55, \bar{X} =4.26 S.D.=.55) ตามลำดับ

2.1.2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
โครงสร้าง	4.01	.83	ดี
มาตรฐาน	4.26	.64	ดีมาก
ความรับผิดชอบ	4.25	.61	ดีมาก
การเห็นคุณค่า	4.30	.75	ดีมาก

ตาราง 19 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
การสนับสนุน	4.28	.76	ดีมาก
ความผูกพัน	4.34	.63	ดีมาก
รวม	4.25	.58	ดีมาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า บรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.25, S.D.= .58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก โดยด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.34, S.D.= .63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโครงสร้าง โดยอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.= .83)

2.1.3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.95	.69	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.40	.52	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.45	.55	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.46	.51	มาก
บูรณาการทางสังคม	3.85	.42	ปานกลาง
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.51	.49	มากที่สุด
ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.46	.54	มาก
การปฏิบัติงานในสังคม	4.50	.52	มากที่สุด
รวม	4.32	.41	มาก

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.32, S.D.= .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.51, S.D.= .49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.95, S.D.= .69)

2.1.4 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัฒนธรรมองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
มีดีเน้นความสำเร็จ	4.44	.52	มาก
มีดีเน้นสัจการแห่งตน	4.46	.58	มาก
มีดีเน้นบุคคลและการสนับสนุน	4.50	.59	มากที่สุด
มีดีมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	4.54	.52	มากที่สุด
รวม	4.47	.50	มาก

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.47, S.D.= .50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากเท่ากัน โดยมีดีมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และมีดีเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ (\bar{X} =4.54, S.D.= .52), (\bar{X} =4.50, S.D.= .59) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีดีเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.44, S.D.= .52)

2.2 การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลและอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

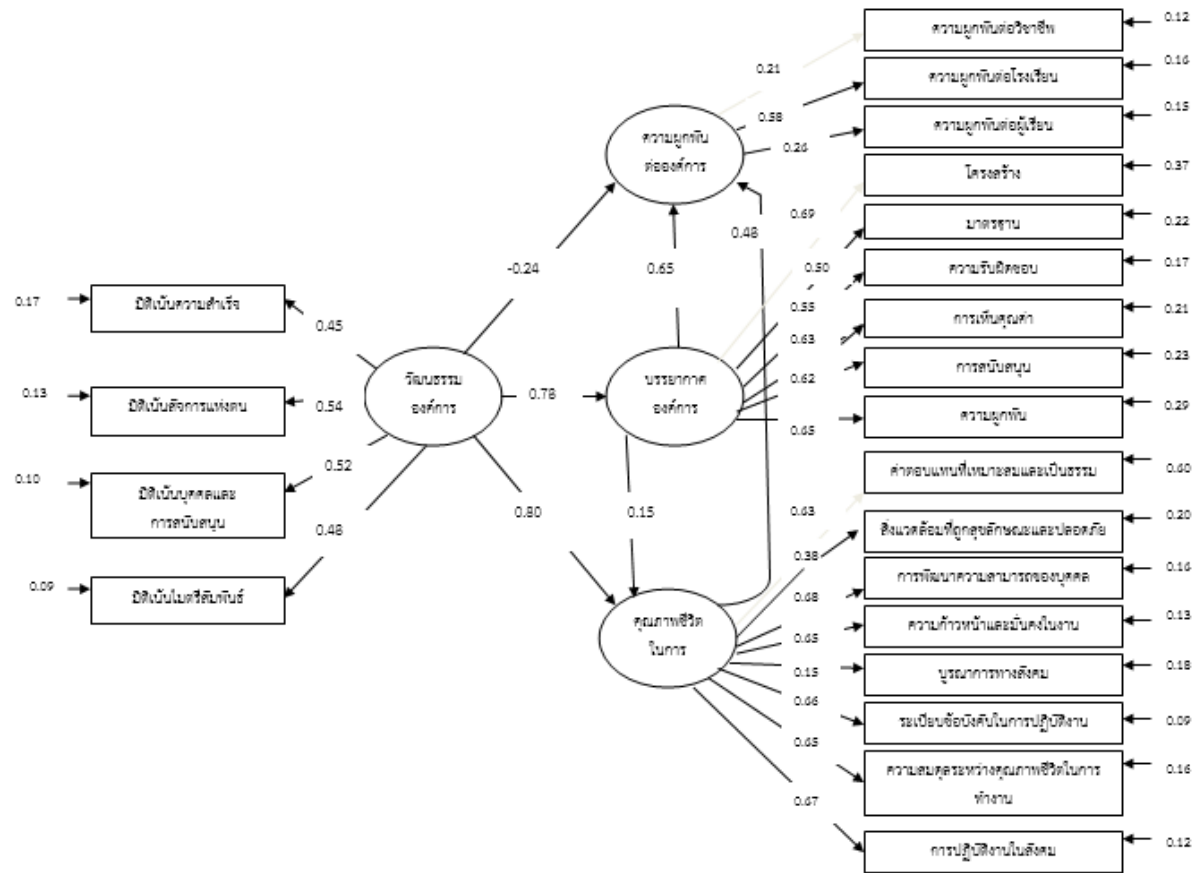
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์จากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit

Index: GFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากพบว่า โมเดลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดลที่มีค่าสูงสุดและการประมาณค่าการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) จากผลการวิเคราะห์หามาเป็นองค์ประกอบในการปรับโมเดล

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อ องค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามวัตถุประสงค์ การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 12

ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์ของโมเดลตามวัตถุประสงค์อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



Chi-Square = 611.12, df= 183, P-value = 0.00, RMSEA = 0.07

จากภาพประกอบ 12 เป็นภาพที่แสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามโมเดลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย ผลการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	611.12/183 = 3.34	ไม่ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ .05	0.02	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	0.91	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์

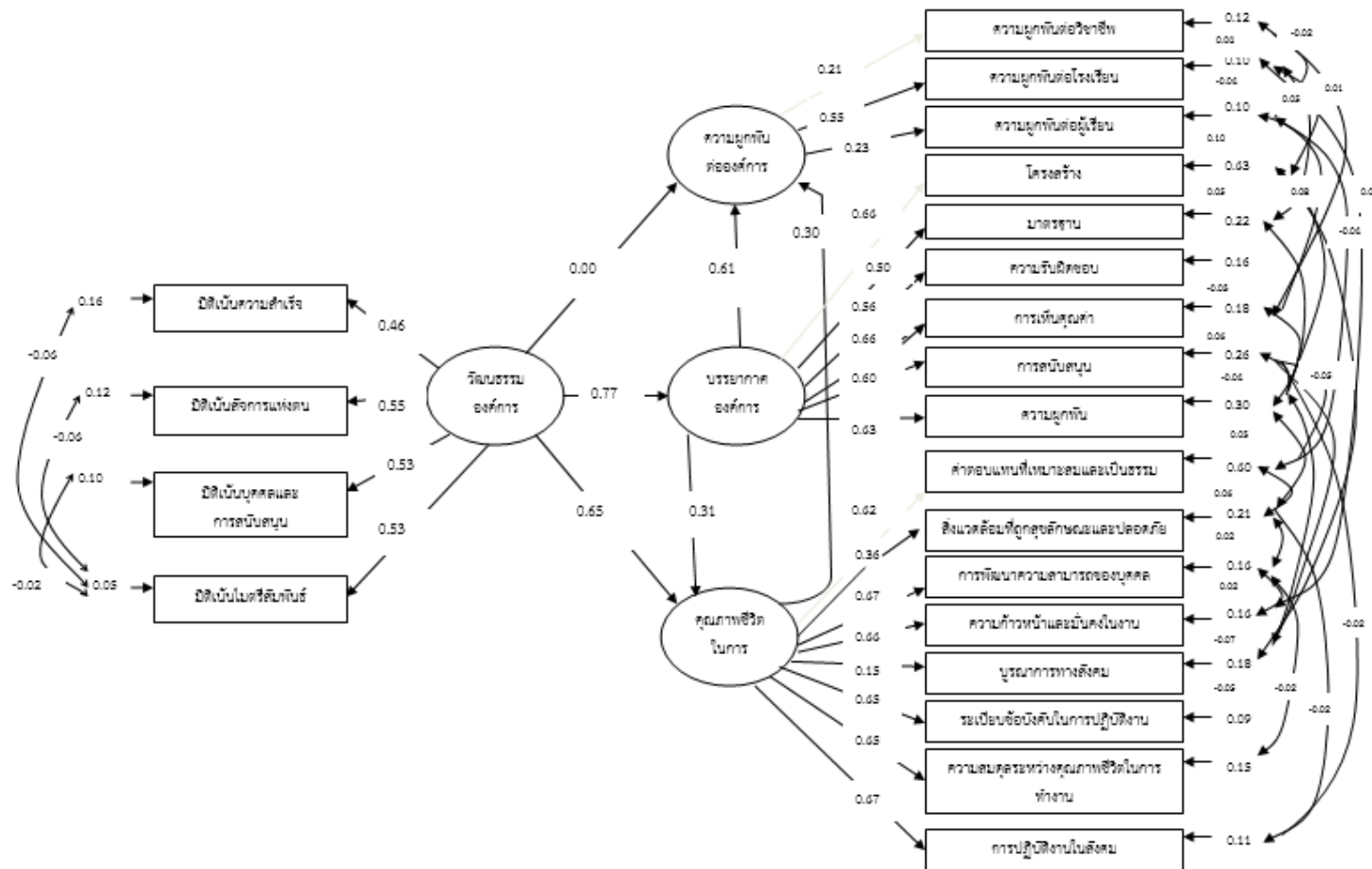
จากตาราง 22 ผู้วิจัยพบว่า โมเดลการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ โดยมีค่าเท่ากับ 611.12 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 183 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งผ่านกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.88 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องของโมเดล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจนพิจารณาจากดัชนีดัดแปร (Modification Indices หรือ MI) ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) จากนั้นทำการปรับโดยการเพิ่มเส้นอิทธิพลครั้งละ 1 เส้น จำนวน 30 ครั้ง หรือจำนวน 30 เส้น โดยแสดงอยู่ในรูปเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (TE) จำนวน 23 เส้น เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก กับเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

ภายใน (TH) จำนวน 4 เส้น และเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (TD) จำนวน 3 เส้น

2.2.2 ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพประกอบ 13

ภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



Chi-Square = 179.20, df= 153, P-value = 0.07, RMSEA = 0.02

จากผลการวิเคราะห์ปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูใน
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในครั้งสุดท้าย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย
ผลการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการปรับโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	179.20/153 = 1.17	ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.07	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.02	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ .05	0.01	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.96	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 23 พบว่า การปรับโมเดลครั้งสุดท้ายนั้นโมเดลมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 179.20 โดยค่าองศาอิสระเท่ากับ
153 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ต่างจากศูนย์
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของราก
กำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่ามาตรฐานดัชนี
รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
(GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่
ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพล เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 24 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล
อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	b	B	SE	T	
ความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT)					
ความผูกพันต่อวิชาชีพ (PRO)	0.21	0.52	(--)	(--)	0.27
ความผูกพันต่อโรงเรียน (SCH)	0.55	0.80	0.05	11.42**	0.64
ความผูกพันต่อผู้เรียน (STU)	0.23	0.51	0.02	9.58**	0.26
บรรยากาศองค์การ (CLIMATE)					
โครงสร้าง (STRUC)	0.64	0.70	(--)	(--)	0.49
มาตรฐาน (STD)	0.50	0.73	0.03	15.99**	0.53
ความรับผิดชอบ (RESPON)	0.55	0.81	0.03	17.59**	0.65
การเห็นคุณค่า (RECOG)	0.65	0.84	0.04	18.05**	0.71
การสนับสนุน (SUP)	0.60	0.76	0.03	18.94**	0.58
ความผูกพัน (COM)	0.43	0.62	0.03	15.32**	0.38
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY)					
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม (FAIR)	0.42	0.55	(--)	(--)	0.31
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย (SAFE)	0.37	0.62	0.03	12.95**	0.39
การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DVL)	0.47	0.78	0.04	13.25**	0.60
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (GROWTH)	0.44	0.76	0.03	13.15**	0.58
บูรณาการทางสังคม (SOCIAL_I)	0.15	0.34	0.02	7.28**	0.12
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(CONSTU)	0.46	0.83	0.03	13.83**	0.70
ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (LIFE)	0.46	0.77	0.03	13.19**	0.59
การปฏิบัติงานในสังคม (SOCAIL)	0.47	0.82	0.03	13.66**	0.67
วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE)					
เน้นความสำเร็จ (ACHIEVE)	0.46	0.76	0.02	20.29**	0.57

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	b	B	SE	T	
วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE)					
เน้นสัจการแห่งตน (SELF)	0.55	0.85	0.02	24.17**	0.72
เน้นบุคคลและการสนับสนุน (HUMAN)	0.53	0.85	0.02	24.31**	0.73
เน้นไมตรีสัมพันธ์ (AFFI)	0.53	0.92	0.02	24.82**	0.84

หมายเหตุ **p<.01, *p < .05, (--) ไม่นำเสนอค่า SE, T

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวกทั้งหมด โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.15 ถึง 0.65 ซึ่งทั้งหมดจะแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.80$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.64 ส่วนตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านการเห็นคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.84$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.71 ในขณะที่ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\lambda=0.83$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.70 และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.92$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล เป็นการแสดงผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

		ตัวแปรผล								
		COMMIT			CLIMATE			W_QUALITY		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
CULTURE	b	0.00	0.74**	0.74**	0.77**	-	0.77**	0.64**	0.24**	0.88**
	SE	0.08	0.10	0.07	0.05		0.05	0.07	0.04	0.07
	t	0.00	7.56	10.50	14.82		14.82	9.65	5.70	12.96
CLIMATE	b	0.61**	0.09**	0.71**	-	-	-	0.31**	-	0.31**
	SE	0.09	0.03	0.09				0.05		0.05
	t	6.80	2.80	7.69				5.62		5.62
W_QUALITY	b	0.31**	-	0.31**	-	-	-	-	-	-
	SE	0.05		0.05						
	t	2.97		2.97						
สมการโครงสร้างของตัวแปร		COMMIT			CLIMATE			W_QUALITY		
(R-SQUARE)		0.78			0.59			0.81		

Chi-Square goodness of fit = 179.20 df = 153 p = 0.07 $\chi^2/df = 1.17$ RMSEA = 0.02
RMR = 0.01 GFI = 0.97 AGFI = 0.96

ตัวแปรแฝง	COMMIT	CLIMATE	W_QUALITY	CULTURE
COMMIT	1.00			
CLIMATE	0.86	1.00		
W_QUALITY	0.80	0.80	1.00	
CULTURE	0.74	0.77	0.88	1.00

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, **p<.01, *p < .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.59, 0.78 และ 0.81 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงสุดได้ร้อยละ 78

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การองค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางตรง แต่มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.00 และค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.74 ซึ่งมีค่าอิทธิพล

รวมเท่ากับ 0.74 และตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.61 ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.09 ซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.71 และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรง และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.31 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรงและอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.77 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.77 และตัวแปรวัฒนธรรม องค์การมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.64 ค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.24 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.88อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงและค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

และเมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าตั้งแต่ 0.74 – 0.88 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ทิศทางบวก ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.88 คือ ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรม องค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อ องค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) โดยเป็นการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศ องค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการครูในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 10,943 คน

ขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์ รวมเป็นจำนวนตัวอย่าง 540 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10% เป็นขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 594 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีสัดส่วนของประชากรแบ่งออก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียนในแต่ละจังหวัด และตามแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ขนาดโรงเรียน ขนาดละ 1 แห่ง แยกเป็นจังหวัด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความผูกพันต่อ องค์การ ส่วนตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ (Item-objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.6 – 1.00 ส่วนข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือ มีค่า IOC เท่ากับ 0.20 ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดทิ้ง

ผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู จำนวน 60 คน โดยไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับของแต่ละตัวแปรแฝง มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .77 ถึง .97

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์ การกระจายความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ด้วยโปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่หนึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน และตอนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.50 มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 20.30 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.20 ทั้งนี้พบว่า ครูที่ศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เนื่องมาจากบรรจุเป็นข้าราชการครูตั้งแต่ พ.ศ. ที่มีการรับสมัครข้าราชการครูโดยใช้คุณสมบัติประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

(ป.ว.ค.) หรือคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) ซึ่งคุณวุฒิดังกล่าวต่ำกว่าปริญญาตรี โดยปัจจุบันทางกระทรวงการศึกษาได้ยกเลิกการรับสมัครข้าราชการครูด้วยคุณวุฒิดังกล่าวไปแล้ว โดยครูมีระยะเวลาการทำงาน 1 -5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.70 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 46.10 ทั้งนี้พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 ปี และต่ำกว่า 1 ปี เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้เพิ่งบรรจุใหม่ ทำให้เอกสารเกี่ยวกับการเงินไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และทำให้เงินเดือนตกเบิก ต้องรอรยะเวลานานกว่าจะได้เงินเดือน ทำให้ข้าราชการครูกลุ่มดังกล่าวมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท โดยมีความพอเพียงของรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในด้านเพียงพอ ร้อยละ 82.90 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ ค.ศ.2 ร้อยละ 42.50 โดยครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 92.80

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 21 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 210 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 208 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .14 ถึง .82 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับสูง ($r=.14$ ถึง $r=.82$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .07 ถึง .08 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.07$, $r=.08$) ขณะเดียวกันพบว่าค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1266.90 ($p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.01 โดยมีค่าดัชนี KMO เท่ากับ .80

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.50$, S.D.= .32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงมาก ($\bar{X}=4.64$, S.D.= .32) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน และด้านความ

ผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.60 S.D.=.55, \bar{X} =4.26 S.D.=.55) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า บรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.25, S.D.= .58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก โดยด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.34, S.D.= .63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโครงสร้าง โดยอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.= .83)

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.32, S.D.= .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.51, S.D.= .49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.95, S.D.= .69)

และผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.47, S.D.= .50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากเท่ากัน โดยมีมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ (\bar{X} =4.54, S.D.= .52), (\bar{X} =4.50, S.D.= .59) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มิติเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.44, S.D.= .52)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เกี่ยวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 179.20 โดยค่าองศาอิสระเท่ากับ 153 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวกทั้งหมด โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.15 ถึง 0.65 ซึ่งทั้งหมดจะแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.80$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.64 ส่วนตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านการเห็นคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.84$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.71 ในขณะที่ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\lambda=0.83$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.70 และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านเน้นมิตรสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.92$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

อิทธิพลรวม

ผลการศึกษาอิทธิพลรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 (SE = 0.07, t = 10.50) นอกจากนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71

(SE = 0.9, t = 7.69) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 (SE = 0.05, t = 2.97)

ผลของการศึกษาอิทธิพลรวมของบรรยากาศองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 (SE = 0.05, t = 14.82) และวัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.88 (SE = 0.07, t = 12.96)

อิทธิพลทางตรง

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.00 (SE = 0.08, t = 0.00) นอกจากนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.61 (SE = 0.09, t = 6.80) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 (SE = 0.05, t = 2.97)

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 (SE = 0.05, t = 14.82) และวัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 (SE = 0.07, t = 5.70)

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 (SE = 0.05, t = 5.62)

อิทธิพลทางอ้อม

ผลการศึกษาอิทธิพลอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) โดยสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 (SE = 0.10, t = 7.56) และบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) โดยผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 (SE = 0.03, t = 2.80)

ผลการศึกษาอิทธิพลอ้อมของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY) โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 (SE = 0.04, t = 5.70)

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การอภิปรายผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อผู้เรียน และความผูกพันต่อโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของโรงเรียน รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจจะสะท้อนถึงการสนองตอบของครูต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ทำให้เป็นแรงผลักดันให้ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน อันเนื่องมาจากการที่ครูมีส่วนร่วมในโรงเรียน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีส่วนร่วมเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าโรงเรียนโดยส่วนใหญ่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความผูกพันกัน เช่น การจัดกิจกรรมวันครู ศึกษาดูงาน การจัดกีฬา กิจกรรมทัศนศึกษา และยังสามารถส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานอยู่เสมอ เช่น การอบรม การสัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญฉิกา สุระโคตร (2559) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1

โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับสูงมาก และศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยมีตัวอย่างจำนวน 122 คน โดยผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงมาก และอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยมีตัวอย่างจำนวน 118 คน พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงมาก ประกอบกับอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก

จากการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า ครูมีความเข้าใจหรือการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดในโรงเรียนมีการกำหนดชัดเจนว่าใครคือผู้บังคับบัญชา และมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างชัดเจน รวมไปถึงวิสัยทัศน์ รูปแบบและพันธกิจของโรงเรียนที่มีความชัดเจนรวมไปถึงมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ไปตามความสามารถของครูแต่ละคน ประกอบกับผู้บริหารกับครูก็มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารระหว่างระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มในโรงเรียนได้ดี ดังนั้นจึงทำให้ครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และส่งผลให้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร ชูประยูร และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และพัชชานันท์ โภชมงคล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับดีมาก นอกจากนั้น ประกอบกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ทำการการศึกษา
 บรรยายาคองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา
 ประถมศึกษา เขต 3 พบว่า บรรยายาคองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกันกับกนิษฐา
 เปรมปรีชาญาณ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยายาคองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยายาคองค์การ
 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดย
 ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และวันชัย แก้วมณี (2552) ได้ทำการศึกษารับรู้
 บรรยายาคองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน อยู่ในระดับดีมาก

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดน
 ภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่
 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม แสดงให้เห็นว่า ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มี
 ความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง และเป็นผู้ที่มีความตระหนักในบทบาท
 หน้าที่ของตนเอง ใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งครูเป็นผู้มี
 ความรู้ความสามารถมีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก รวมถึงผ่านการอบรม สัมมนา
 การศึกษาดูงาน ในการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ และนอกจากนี้ครูรู้สึกพึงพอใจกับระเบียบ
 ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
 ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี วงษ์จันทร์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง
 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับ
 ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม
 โรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพ
 ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
 คุณภาพชีวิตในการทำงานของของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
 จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก ประกอบกับเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก และภัทรีญา แก้วพรม (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มิติเน้นบุคคล และการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มิติเน้นความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีส่วนร่วมร่วมกับครูในโรงเรียน ในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน และมีการตั้งเป้าประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมาย การเห็นคุณค่า และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการมอบหมายงานและมอบอำนาจ ให้เข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งผู้บริหารและครูคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการการตัดสินใจ ความสอดคล้องในงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน สร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน โดยเห็นความสำคัญของความแตกต่างของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน และบุคลากรในองค์การใส่ใจในความรู้สึกซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น กาญจนา เกสร (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และกษนิภา พลจันทิก (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบกับลักขณา ธานี (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก และวรวัฒน์ วิชิตกั้ง (2552)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. การอภิปรายผลการศึกษากาการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศ
องค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อ
องค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะสังเกตเห็นได้ว่า ในการศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบ
ในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น
จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียน การใช้ชีวิตในโรงเรียน ซึ่งแน่นอนว่าในหนึ่งวัน
ครูจะต้องใช้เวลาในการทำงานในโรงเรียน มากกว่า 8 ชั่วโมง ดังนั้นโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน
หลังที่สองของครู ซึ่งปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่นำมาใช้ในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุในครั้งนี้
เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้สึกของครูให้เกิดความผูกพันและ
เสียสละให้กับองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้ครูรู้สึกว่า
พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่
ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนั้นตลอดไป นั่นก็แสดงว่าครูได้เกิดความผูกพันกับองค์การพร้อมที่จะ
ก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์การไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด และจะเห็นได้ว่าความ
ผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นตัวนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และความสำเร็จของ
องค์การ และปัจจัยบรรยากาศองค์การนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่
จะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยการสร้างหรือการรับรู้บรรยากาศในการทำงานนั้น
จะทำให้ครูแต่ละคนมีการรับรู้และทัศนคติ ต่อสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ให้แสดงพฤติกรรม
หรือการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นแล้วการสร้างบรรยากาศหรือการรับรู้
บรรยากาศองค์การ จะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความพอใจในงาน ก็จะส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานรายบุคคล และระดับองค์การต่อไป ซึ่งการมีบรรยากาศองค์การในการทำงานนั้น
จะทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม
โครงสร้างองค์การของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่
เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวของครูในองค์การ และการรับรู้ที่มีเป็น
สิ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของครู ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การของครู และเป็นปัจจัยสุดท้ายที่ใช้ประกอบในการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ
ครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นความสอดคล้องกัน

ระหว่างความต้องการ หรือความพึงพอใจในงานของครูกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือผลลัพธ์ขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของครู เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้ครูมีความพึงพอใจงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ประการที่สอง ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจของครูจนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยส่งเสริมศักยภาพของครูอีกด้วย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงานของครู และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับครู โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งสิ่งกล่าวจะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่ออิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลทางอ้อมและส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยประเด็นดังกล่าวจากการ ทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยพบว่า มีค่าค่อนข้างต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (Ramdhani, Ramdhani & Ainisfyifa, 2017 อ้างถึงใน อโนชา วันแต่ง, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2013, อ้างถึงใน วรรณภา เหล็กเพชร, 2561) ที่ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของความหมายร่วมที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมในการทำงานขององค์การที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในแนวทางประเพณีปฏิบัติและแนวทางการทำงานในองค์การนั้น เช่น การให้ความร่วมมือ การให้ความสำคัญกับคน หรืองาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนการกรองความคิดอยู่ในใจของครู โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อของบุคคลของกลุ่ม และขององค์การ (Werther & Keith 1993; Hofstede, 2005 อ้างถึงใน

พูนพงษ์ คุณา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของวรรณภา เหล็กเพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศ เชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารวิทย์ เสวกดรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .17 และพูนพงษ์ คุณา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ประกอบกับเกสร รินทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในศูนย์ประสานงานเครือข่ายดาวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก และอรรวรรณ สิงเต (2554) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า หากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีก็จะเป็นตัวแปรสื่อกลางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งทั้งทางตรงและทางอ้อม แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การของครูส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศองค์การเป็นรูปแบบหรือส่วนหนึ่งที่มีการรวมลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือองค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อการจัดบรรยากาศในการทำงานในทุก ๆ ด้าน เพราะถ้าการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแล้วก็จะส่งผลให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนน่าอยู่ และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากครูในโรงเรียนทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้นน้อย ชีวิตในโรงเรียนก็จะอยู่กันอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความรัก และความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schneider (1975, อ้างถึงใน ศรียา บุญธรรม, 2558) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบการทำงาน ข้อปฏิบัติ และกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ โดยผ่านประสบการณ์ของบุคคลและพฤติกรรมของตนเอง

จากที่เคยได้รับผลตอบแทน การสนับสนุน และความคาดหวังบนการรับรู้เหล่านั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่จะอยู่กับองค์กรหรือความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง และ Brown and Moberg (1980, อ้างถึงใน สรียา บุญธรรม, 2558) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะเป็นเงื่อนไขในกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กร โดยจะช่วยในการกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่อยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2009, อ้างถึงใน ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์, 2557) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนกับความผูกพันของครูซึ่งตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจำนวน 552 คน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอย ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายความผูกพันของครูได้ ประกอบกับกิตติศักดิ์ นิลนิยม (2556) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่นเดียวกับกับปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ได้ศึกษา บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ และธารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .88 และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและสมการโมเดลเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ บรรยากาศขององค์กรมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.47 แสดงให้เห็นว่า หากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานของครู ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดี และมีความสุข ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานมักจะมีคนกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกันอยู่เสมอ และคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นอาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งและความก้าวหน้า และรวมถึงปัจจัยด้าน

ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่จะได้รับ สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอันเป็นเป้าหมายสำคัญของครู ที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายที่สำคัญร่วมกันคือ อยู่เพื่อการลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ตลอดถึงสภาพชีวิตที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละคน สามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปทำให้ชีวิตมีคุณค่าในการทำงานและมีความสอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นก็คือบรรลุปเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (2003, อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) ที่ได้แบ่งแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นไว้สองแนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่ช่วยเหลือให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้ครูปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาของตนเองได้ แนวทางที่สอง เป็นการรับรู้ของครูที่จะคำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาตนเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับของความต้องการของครูในองค์กร และจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก ประกอบกับเจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำถึงปานกลาง เช่นเดียวกันกับกัลยกร รัชชิตา (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลางถึงระดับสูง นอกจากนี้ณัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบริษัทโตชิบาแคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำและพูนพงษ์ คุณา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

อีกประเด็นที่มาจากผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศขององค์กร และมีอิทธิพลทั้งทางตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ครูส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน เป็นจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์กรเดียวกัน ซึ่งเกิดจากการปลูกฝังถ่ายทอด วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งหล่อหลอมความคิด ความรู้สึก ค่านิยม และการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร อันเป็นผลที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน และทำให้ให้ประสบความสำเร็จในที่สุด รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาในองค์กร คือการที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันสร้างวิถี ประพฤติ ปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และแนวคิด เพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ และสมาชิกพยายามเรียนรู้ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์การนั้น เพื่อนำไปกำหนด เป็นมาตรฐานทางสังคมในการทำงาน ของคนในองค์กร รวมถึงมีบรรยากาศขององค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ และเจริญเติบโตได้เอง จากการศึกษาแนวคิด พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (1992, อ้างถึงใน ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข, 2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะ และวิธีการดำเนินการดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็น มาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ เป็นแบบแผนหรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์กรได้ ร่วมกันคิดค้น สะสม และกระทำการพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผนรูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นกับองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยาภรณ์ พาพลงาม (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก นอกจากนี้กุลรัศมี พรหมไธสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศขององค์กร และอมรรัตน์ พงษ์พาน (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีวัฒนธรรมองค์การก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามไปด้วย

จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งครูสามารถที่จะรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศองค์การมีความเหมาะสมย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับอภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกัน มีผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานเช่นเดียวกัน สำหรับบรรยากาศองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลของงานและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอให้แก่องค์การ ซึ่งการรับรู้ด้านบวกมีผลต่อบรรยากาศภายในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกที่ดี ภาคภูมิใจ ตลอดจนมีความรักดีต่อองค์การเพื่อรักษาสถานภาพสมาชิกที่ดีขององค์การนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1976, อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ที่ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วยหลายมิติโดยอธิบายเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือในองค์การ ซึ่งมีผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่งหรือบุคลากรในองค์การนั้นๆ ประกอบกับแนวคิดของ Campbel et. al. (1970 อ้างถึงใน นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559) ซึ่งได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะขององค์การใดองค์การหนึ่งหรือลักษณะพิเศษขององค์การที่มีวิถีปฏิบัติต่อสมาชิกและสภาพแวดล้อม ซึ่งก็จะส่งผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุซานุช พันธนียะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบรรยากาศองค์การก็จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลโดยรวมความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาบรรยากาศองค์การ ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของครู ควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมธรรมต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไปศึกษากับตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อที่จะดูว่าได้ผลแตกต่างหรือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีมาตรฐานเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และรวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง

2.2 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ฯลฯ เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ และครูที่อยู่ในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

- กัญฐิกา สุระโคตร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/57950007.pdf
- กัลยกร รัญชิตา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=93&ReclId.pdf
- กาญจนา เกสร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 . วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 18(1), 191-201.*
- กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ. (2554). *บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2724/1/59252319.pdf>
- กชนิกา พลจันทิก. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2130/1/142498.pdf>
- กุลรัศมี พรหมไธสง. (2553). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. งานสารสนเทศและห้องสมุดสตางค์ มงคลสุข.
<https://graduate.mahidol.ac.th/thai/currentstudents/?g=3&t=4&fid>

- เกวลี ดวงกำเนิด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/204200>
- เกสร รินทร. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในศูนย์ประสานงานเครือข่ายดาวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56921247.pdf
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). *การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type.pdf
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920467.pdf
- เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี. (2556). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=381223&query.pdf
- ฉันทนา ปาปัดถา. (2556). *การศึกษาประสิทธิภาพของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/233860>
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=93&ReclId.pdf

ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี. (2527). การวิเคราะห์วิถี: ตัวแบบการนำเอาสถิติตัวแปรหลายทางมาอธิบาย
พฤติกรรมทางสังคม. *ศึกษาศาสตร์สาร*, 12(1-4), 27.

ฐิติรัตน์ สมรูป. (2556). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศาสตรบัณฑิต].
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.).

<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/2325860>

ณัฐญา ผุดผ่อง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
และกลุ่มเจเนอเรชันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=365685&query.pdf

ณัฐยานันท์ น้อยคำลือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต]. ThaiLIS Digital
Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=489624&query.pdf

ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับวัฒนธรรมและ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท โตชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด* [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=469854&query.pdf

ณัทตา ชันธเกษ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี*
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=247998&query.pdf

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].

ThaiLIS Digital Collection.

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=504451&query.pdf

ธัญยาภรณ์ พาพลงาม. (2554). *วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=384451&query.pdf

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี

ธารวิทย์ เสวกดรุธทร, บุญเรียง ขจรศิลป์, และสำเนา ขจรศิลป์. (2557). การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 15(2), 48-62.

นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). *การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะรายกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.

https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=365984&query.pdf

นิกามีลา นิกาจิ. (2562). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].

PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17325>

- นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). *บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=374859&query.pdf
- บุญโรม สุวรรณพาหุ. (2557). *ผลของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวความหมายในชีวิตต่อการเปลี่ยนแปลงของสุขภาวะในเยาวชนผู้กระทำผิดที่ใช้สารเสพติดที่มีระดับการควบคุมตนเองแตกต่างกัน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. คลังปัญญาจุฬา.
<http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/46374/1/5278452538.pdf>
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประภาพร ชูลีลัง. (2561). *โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. *วารสารร่มพญักษ์*, 36(2), 100-120.
- ประวิทย์ ศรีดาพันธ์. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58950040.pdf
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). *เอกสารคำสอนวิจัยตลาด 1*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด [มหาชน]* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/207944>
- ปิยฉัตร มั่นจิตร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56920424.pdf

- ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์. (2557). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/283097>
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2724>
- พรราว ศาลิคุปต์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
https://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/MU.the.20
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=302601&query.pdf
- พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พัฒนาธรรม: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=321596&query.pdf
- พูนพงษ์ คุณา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
<http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=265&group=20>
- พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). *วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=2694526&query.pdf

- พิชญาน์ รัตนน่วม. (2556). *ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/9573>.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/id/7bbbeab9-2d28-424d-84e2-fa21ee2b4ccf/Pensri_Vachprapun_fulltext.pdf?attempt=2
- ภัทรีญา แก้วพรม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/51920539.pdf
- มุกดา คำอานา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=526314&query.pdf
- เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์. (2558). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=463254&query.pdf
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). *ออกแบบเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี

- ยุพา อรุณสวัสดิ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=451632&query.pdf
- ระบบฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนใต้. (2562). *15 ปีไฟใต้...งบละลาย 3 แสนล้าน ตาย 4 พัน เจ็บกว่าหมื่น*. สืบค้น 31 พฤษภาคม 2564, จาก
<https://www.isranews.org/content-page/67-south-slide/72581-fifteen-72581.html>
- ลักขณา ธาณี. (2560). *วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920539.pdf
- วันชัย แก้วมณี. (2552). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/43920467.pdf
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2646/1/58252348.pdf>
- วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา. (2556). *ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. งานพัฒนาข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:107382

- วรางคณา เอกอัจฉริยา. (2557). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=256314&query.pdf
- วรรณภา เหล็กเพชร. (2561). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, (7)2, 32-44.*
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/780>
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). *“คุณธรรม 8 ประการ”*. กรุงเทพฯ: สยามรัฐ.
- วิมลรัตน์ ครอบมงคล. (2555). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=423516&query.pdf
- วรวัฒน์ วิชิตกิง. (2552). *วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/40950007.pdf
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล สายประเสริฐ, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ให้อายอง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.
- ศิริพร พรหมโสภณ. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57970032.pdf
- ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข (2550). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS DigitalCollection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=412563&query.pdf

- ศรีสมภาพ จิตรภิมรมย์ศรี และอารลักษณ์ พูลทรัพย์. (2550, 24 มิถุนายน). *ยุทธศาสตร์สันติวิธีวิภาค ประชาชนจังหวัดชายแดนใต้*. Deepsouth.
<https://deepsouthwatch.org/th/node/92>
- ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2558, 27 มีนาคม). *ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปบ.จชต.) หรือ "กระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนหน้า) : Forward Section, Ministry of Education" สรุปผลงานรอบ 6 เดือน และเตรียมการขับเคลื่อนการศึกษาตาม (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี*. Thailand e-Government.
<https://www.egov.go.th/th/content/10301/3441/>.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). ความผูกพันพนักงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 3(1), 3-13.
- สรียา บุญธรรม. (2558). *บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. งานพัฒนาข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์.
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5206035635_4564_3199.pdf
- สารสิน อิมโอบุ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. งานพัฒนาข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์.
http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:123773
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. งานสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
<https://research.uru.ac.th/frontend/Info/item/dc:253254>
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=425631&query.pdf
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุริพร สกุนี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. *วารสารศูนย์การศึกษา แพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 32(2), 108-125.
- สุภมาส อังค์โชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภัตสร ชูประยูร, โสภณ เพ็ชรพวง, และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2563). การศึกษาบรรยากาศ องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152-170.
- สีมา สีมานนท์. (2550). *หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนใหม่*. เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2551). *การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรรัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพฯ สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวานกราฟฟิค. <http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การศึกษา*. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://data.bopp-obec.info/emis/> (วันที่ค้นข้อมูล 15 พฤศจิกายน 2564).
- เสาวคนธ์ แสงธรรมพล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. งานพัฒนาข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5254165635_4564_3199.pdf
- สมหวัง โอซารส. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=564132&query.pdf

- หุยนเฮา เฮ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=418742&query.pdf
- อาธิติกุล เจริญกุล. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=445615&query.pdf
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/207073>
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/271905>
- อารี นงค์พรหมมา. (2555). *การศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม.
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57990388.pdf
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2554). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=478962&query.pdf

- อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน, และนเรศ ชันชะรี. (พฤษภาคม, 2563). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. [Paper]. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5, มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://itthesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/480/1/.pdf>
- อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. Bu Research.
<http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1579>
- อโนชา วันแต่ง (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=356984&query.pdf
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=458961&query.pdf
- อมรรัตน์ พงษ์ปวน. (2550). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. ThaiLIS Digital Collection.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=365236&query.pdf

อรุวรรณ สิงเต. (2554). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. คลังข้อมูลงานวิจัยไทย.

http://tnrr.in.th/?page=result_search&record_id=10085569.

Meyer, Herscovitch. (2001, 24 June). *The General Model on Workplace Commitment*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/figure/The-General-Model-on-Workplace-Commitment-Meyer-Herscovitch-2001-p-317_fig1_263673865.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เอกสารรับรองโครงการวิจัย
จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF/20-04-v.01.0

Certificate of Approval
The Research Ethics Committee for Humanities, Social Science and Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

REC Number : psu.pn.2-101/64

ชื่อโครงการ : อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Project titled : The Causal Influence on the Organizational of Teachers in the Three Southern Border Provinces

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายอนาวิน อาจเสริม

Principle Investigator : Mr. Anawin Arsdem

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

Affiliation of PI : Faculty of Education

co-investigators : 1.ดร.บุญโรม สุวรรณพาทู 2.รองศาสตราจารย์พวงสร้อย วรกุล
3.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล

Review Method : Exemption

Documents acceptances :

1. Submission Form
2. Self-Assessment Form
3. Informed consent from
4. Research Project
5. Research tool

have been reviewed by the Human Research Ethics Committee in full compliance with the Declaration of Helsinki and the Belmont Report.

Asst. Prof. Najmee Madmarn

Chairman of Human Research Ethics Committee

Date of approval : 27 December 2021

Date of exemption : 26 December 2022

Prince of Songkla University, Pattani Campus.

181 Charoenpradit Road, Rusamilae, Muang, pattani 94000

Tel. +66-(0)6469 5 2922

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนาม	สังกัด
1. อาจารย์ตีณพัฒน์ แก้วยอดทิวัตต์	อาจารย์สาขาจิตวิทยาคลินิก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. ร.ต.อ.ธีระพงษ์ ชัดผาบ	นักจิตวิทยา (สบ 1) โรงพยาบาลยะลาสิริรัตนรักษ์ (โรงพยาบาลตำรวจ)
3. นางโสภิต ฉิมปลีปักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุทิศบ้านโคกม่วง
4. นางสาวมะลิวรรณ จิตกุล	รองผู้อำนวยการเรียนอนุบาลยะลา
5. นางสาวชุตินา ศิริรักษ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ และเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น โดยไม่เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อท่านและผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด ในการทำแบบสอบถามโปรดอ่านคำชี้แจง เพื่อความเข้าใจของท่านและสามารถตอบข้อคำถามได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้วิจัยได้ตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าแบบสอบถามฉบับนี้อาจใช้เวลาในการตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการพัฒนาในระดับนโยบายและระดับองค์การต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

นายอนาวิน อางเส็ม

นักศึกษาปริญญาโท

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โรงเรียน.....จังหวัด.....

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุปี
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หม้ายหรือหย่าร้าง	<input type="checkbox"/> 4. แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ปีเดือน
6. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 10,000 – 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 30,001 บาทขึ้นไป
7. ความเพียงพอของรายได้

<input type="checkbox"/> 1. เพียงพอ	<input type="checkbox"/> 2. ไม่เพียงพอ	<input type="checkbox"/> 3. เป็นหนี้
-------------------------------------	--	--------------------------------------
8. ตำแหน่งทางวิชาการ

<input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย	<input type="checkbox"/> 2. ครู คศ.1	<input type="checkbox"/> 3. ครู คศ.2
<input type="checkbox"/> 4. ครู คศ.3	<input type="checkbox"/> 5. ครู คศ.4	<input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
9. ภูมิลำเนา 1. อยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
 2. อยู่นอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกและพฤติกรรมเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อผู้เรียน โดย 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	ความผูกพันต่อวิชาชีพครู					
1	ฉันเชื่อว่าวิชาชีพครูมีความสำคัญในการพัฒนาคน					
2	ฉันเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครูมาโดยตลอด					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
	ความผูกพันต่อโรงเรียน					
19					
20					
21					
22					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความรู้/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36	<u>ความผูกพันต่อผู้เรียน</u>					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าบรรยากาศองค์การเป็นไปตามข้อความในแต่ ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามความเป็นจริง กรุณา ตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมาก หรือตรงกับ สภาพการณ์จริงเป็นอย่างมาก
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ หรือตรงกับ สภาพการณ์จริง
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความหรือสภาพการณ์นั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ หรือไม่ตรง กับสภาพการณ์จริง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมากหรือไม่ตรงกับ สภาพการณ์จริงเป็นอย่างมาก

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	ด้านโครงสร้าง ลักษณะงานในองค์กรของฉันถูกกำหนด อย่างชัดเจนและมีโครงสร้างที่เป็นเหตุ เป็นผล					
2	บางครั้งผลงานของฉันไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย เนื่องจากการขาดการวางแผน งานอย่างเป็นระบบ					
3					
4					
5	ด้านมาตรฐาน					
6					
7					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
8					
9	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
10					
11					
12					
13	<u>ด้านการเห็นคุณค่า</u>					
14					
15					
16					
17	<u>ด้านการสนับสนุน</u>					
18					
19					
20					
21	<u>ด้านความผูกพัน</u>					
22					
23					
24					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ซึ่งมี 5 ระดับ

5 คะแนน	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
1	ฉันพึงพอใจต่อการปรับเงินเดือน ด้วยความเป็นธรรม					
2	ฉันได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น					
3					
4					
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย					
5					
6					
7					
8					
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
9					
10					
11					
12					
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน					
13					
14					
15					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
16					
	<u>ด้านบูรณาการทางสังคม</u>					
17					
18					
19					
20					
	<u>ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</u>					
21					
22					
23					
24					
	<u>ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u>					
25					
26					
27					
28					
	<u>ด้านการปฏิบัติงานในสังคม</u>					
29					
30					
31					
32					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ซึ่งมี 5 ระดับ

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	มุ่งเน้นความสำเร็จ องค์กรของฉันทันทีมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน					
2	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
3					
4					
5	มุ่งเน้นสัจการแห่งตน					
6					
7					
8					
9	มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ...					
10	...					
11					
12					
13	มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ...					
14	...					
15					
16					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
17					
18					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ในครั้งนี้ ขอความสุข ความสำเร็จ จงมีแต่ท่านสืบไป

ภาคผนวก ง

คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ
แบบสอบถามอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อความความผูกพันต่อองค์การ	ค่า IOC	ความหมาย
ความผูกพันต่อวิชาชีพครู		
1.	1.00	ใช้ได้
2.	1.00	ใช้ได้
3.	1.00	ใช้ได้
4.	1.00	ใช้ได้
5.	1.00	ใช้ได้
6.	1.00	ใช้ได้
7.	1.00	ใช้ได้
8.	1.00	ใช้ได้
9.	1.00	ใช้ได้
10. ...	1.00	ใช้ได้
11. ...	1.00	ใช้ได้
12. ...	0.80	ใช้ได้
13. ...	1.00	ใช้ได้
14. ...	1.00	ใช้ได้
15. ...	1.00	ใช้ได้
16. ...	0.60	ใช้ได้
17. ...	0.60	ใช้ได้
18. ...	1.00	ใช้ได้
ความผูกพันต่อโรงเรียน		
19.	1.00	ใช้ได้
20.	0.80	ใช้ได้
21. ...	1.00	ใช้ได้
22. ...	1.00	ใช้ได้
23. ...	1.00	ใช้ได้
24. ...	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร	ค่า IOC	ความหมาย
25. ...	0.60	ใช้ได้
26. ...	0.60	ใช้ได้
27. ...	1.00	ใช้ได้
28. ...	1.00	ใช้ได้
29. ...	0.80	ใช้ได้
30. ...	0.60	ใช้ได้
31. ...	0.80	ใช้ได้
32. ...	0.60	ใช้ได้
33. ...	0.80	ใช้ได้
34. ...	0.80	ใช้ได้
35. ...	0.60	ใช้ได้
36. ...	0.20	ตัดทิ้ง
ความผูกพันต่อผู้เรียน		
37. ฉันเชื่อว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด	1.00	ใช้ได้
38.	1.00	ใช้ได้
39. ...	1.00	ใช้ได้
40. ...	1.00	ใช้ได้
41. ...	1.00	ใช้ได้
42. ...	1.00	ใช้ได้
43. ...	1.00	ใช้ได้
44. ...	1.00	ใช้ได้
45. ...	1.00	ใช้ได้
ข้อคำถามบรรยากาศองค์กร		
ด้านโครงสร้าง		
1. ...	1.00	ใช้ได้
2. ...	1.00	ใช้ได้
3.	0.80	ใช้ได้
4.	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร	ค่า IOC	ความหมาย
ด้านมาตรฐาน		
5. ...	1.00	ใช้ได้
6. ...	0.60	ใช้ได้
7.	0.80	ใช้ได้
8.	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบต่อ		
9. ...	1.00	ใช้ได้
10. ...	1.00	ใช้ได้
11. ...	1.00	ใช้ได้
12. ...	1.00	ใช้ได้
ด้านการเห็นคุณค่า		
13. ...	1.00	ใช้ได้
14.	0.80	ใช้ได้
15. ...	1.00	ใช้ได้
16. ...	0.80	ใช้ได้
ด้านการสนับสนุน		
17. ...	0.80	ใช้ได้
18. ...	1.00	ใช้ได้
19. ...	1.00	ใช้ได้
20. ...	1.00	ใช้ได้
ด้านความผูกพัน		
21. ...	1.00	ใช้ได้
22. ...	1.00	ใช้ได้
23. ...	1.00	ใช้ได้
24. ...	1.00	ใช้ได้
ข้อคำถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม		
1. ...	1.00	ใช้ได้
2. ...	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร	ค่า IOC	ความหมาย
3.	1.00	ใช้ได้
4.	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</u>		
5. ...	1.00	ใช้ได้
6. ...	1.00	ใช้ได้
7.	1.00	ใช้ได้
8.	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>		
9. ...	0.60	ใช้ได้
10. ...	1.00	ใช้ได้
11.	1.00	ใช้ได้
12.	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน</u>		
13. ...	1.00	ใช้ได้
14. ...	0.80	ใช้ได้
15.	0.80	ใช้ได้
16.	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านบูรณาการทางสังคม</u>		
17. ...	0.80	ใช้ได้
18. ...	1.00	ใช้ได้
19.	1.00	ใช้ได้
20. ...	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</u>		
21. ...	1.00	ใช้ได้
22. ...	1.00	ใช้ได้
23. ...	1.00	ใช้ได้
24. ...	1.00	ใช้ได้
<u>ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u>		
25. ...	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร	ค่า IOC	ความหมาย
26. ...	1.00	ใช้ได้
27.	1.00	ใช้ได้
28. ...	1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม		
29. ...	1.00	ใช้ได้
30. ...	1.00	ใช้ได้
31. ...	1.00	ใช้ได้
32. ...	1.00	ใช้ได้
ข้อคำถามวัฒนธรรมองค์กร		
มุ่งเน้นความสำเร็จ		
1. ...	1.00	ใช้ได้
2. ...	1.00	ใช้ได้
3.	1.00	ใช้ได้
4. ...	1.00	ใช้ได้
มุ่งเน้นสัจการแห่งตน		
5. ...	1.00	ใช้ได้
6. ...	1.00	ใช้ได้
7.	1.00	ใช้ได้
8. ...	1.00	ใช้ได้
มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน		
9. ...	1.00	ใช้ได้
10. ...	0.80	ใช้ได้
11. ...	1.00	ใช้ได้
12. ...	0.80	ใช้ได้
มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์		
13. ...	1.00	ใช้ได้
14. ...	1.00	ใช้ได้
15. ...	1.00	ใช้ได้
16. ...	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร	ค่า IOC	ความหมาย
17. ...	1.00	ใช้ได้
18. ...	1.00	ใช้ได้

ตารางแสดงความเชื่อมั่นของเนื้อหาของแบบสอบถามอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อคำถาม	Corrected item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ทั้งหมด Alpha = .97		
<u>ความผูกพันต่อวิชาชีพครู</u>		
1.38	.97
2.72	.97
3.71	.97
4.44	.97
5.78	.97
6.47	.97
7.61	.97
8.76	.97
9.41	.97
10.67	.97
11.33	.97
12.71	.97
13.74	.97
14.44	.97
15.83	.97
16.41	.97
17.50	.97
18.64	.97
<u>ความผูกพันต่อโรงเรียน</u>		
19.81	.97
20.82	.97

ข้อคำถาม	Corrected item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21.85	.97
22.83	.97
23.85	.97
24.76	.97
25.84	.97
26.85	.97
27.83	.97
28.78	.97
29.81	.97
30.85	.97
31.86	.97
32.81	.97
33.86	.97
34.86	.97
35.78	.97
<u>ความผูกพันต่อผู้เรียน</u>		
36.28	.97
37.42	.97
38.27	.97
39.48	.97
40.48	.97
41.44	.97
42.40	.97
43.46	.97
44.86	.97
แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ทั้งชุด Alpha = .97		
<u>ด้านโครงสร้าง</u>		

ข้อคำถาม	Corrected item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.88	.96
2.93	.96
3.92	.96
4.79	.96
<u>ด้านมาตรฐาน</u>		
5.86	.96
6.76	.96
7.71	.96
8.87	.96
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>		
9.81	.96
10.79	.96
11.85	.96
12.81	.96
<u>ด้านการเห็นคุณค่า</u>		
13.85	.96
14.87	.96
15.79	.96
16.86	.96
<u>ด้านการสนับสนุน</u>		
17.81	.96
18.39	.97
19.79	.96
17.38	.97

ข้อคำถาม	Corrected item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<u>ด้านความผูกพัน</u>		
21.39	.97
22.43	.97
23.77	.96
24.59	.97
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งชุด Alpha = .95		
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</u>		
1.62	.94
2.69	.94
3.68	.94
4.62	.94
<u>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</u>		
5.63	.94
6.70	.94
7.66	.94
8.61	.94
<u>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>		
9.54	.94
10.44	.94
11.41	.94
12.51	.94
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน</u>		
13.58	.94
14.66	.94
15.63	.94
16.60	.94

ข้อคำถาม	Corrected item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<u>ด้านบูรณาการทางสังคม</u>		
17.63	.94
18.57	.94
19.54	.94
20.54	.94
<u>ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</u>		
21.	.59	.94
22.32	.95
23.22	.95
24.68	.94
<u>ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u>		
25.62	.94
26.58	.94
27.50	.94
28.67	.94
<u>ด้านการปฏิบัติงานในสังคม</u>		
29.62	.94
30.69	.94
31.69	.94
32.64	.94
แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ทั้งชุด Alpha = .95		
<u>มุ่งเน้นความสำเร็จ</u>		
1.35	.93
2.58	.93
3.53	.93
4.35	.93
<u>มุ่งเน้นสัจการแห่งตน</u>		
5.71	.92

ข้อคำถาม	Corrected item total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.61	.93
7.77	.92
8.74	.92
มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน		
9.60	.93
10.40	.93
11.60	.93
12.50	.93
มุ่งเน้นมิติสัมพันธ์		
13.78	.92
14.77	.92
15.67	.93
16.67	.93
17.80	.92
18.81	.92

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพัน
ต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ (หลังปรับโมเดล)

DATE: 4/ 5/2022

TIME: 2:45

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

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., 1981-2006

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:\Users\ATTA\Desktop\LISREL1\PATH.LPJ:

TI PATH ANALYSIS

COMMIT OF TEACHER

!DA NI=21 NO=557 MA=CM

SY='C:\Users\ATTA\Desktop\LISREL1\PATH.dsf' NG=1

MO NX=4 NY=17 NK=1 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

COMMIT CLIMATE W_QUALITY

LK

CULTURE

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2)

FR LY(10,3) LY(11,3) LY(12,3) LY(13,3) LY(14,3) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3) LX(1,1)

FR LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) BE(1,2) BE(1,3) BE(3,2) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1)

FR TE(3,1) TE(4,2) TE(5,2) TE(7,1) TE(7,3) TE(8,4)

FR TE(9,4) TE(9,5) TE(9,7)
 FR TE(9,8) TE(10,3)
 FR TE(10,8) TE(11,9) TE(11,10) TE(12,11) TE(13,2) TE(13,12)
 FR TE(14,4) TE(14,8) TE(14,9) TE(16,12) TE(17,8) TE(17,11)
 FR TD(4,1) TD(4,2) TD(4,3)
 FR TH(1,12) TH(2,3) TH(1,15) TH(2,12)
 PD

OU AM PC RS EF FS SC

TI PATH ANALYSIS

Number of Input Variables 21
 Number of Y - Variables 17
 Number of X - Variables 4
 Number of ETA - Variables 3
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 557

TI PATH ANALYSIS

Covariance Matrix

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	0.16					
SCH	0.11	0.48				
STU	0.06	0.14	0.21			
STRUC	0.12	0.36	0.13	0.84		
STD	0.08	0.28	0.12	0.33	0.47	
RESPON	0.10	0.26	0.10	0.35	0.29	0.47
RECOG	0.09	0.30	0.08	0.41	0.32	0.37
SUP	0.10	0.29	0.12	0.46	0.30	0.32
COM	0.09	0.22	0.09	0.37	0.17	0.22
FAIR	0.08	0.21	0.04	0.24	0.18	0.19
SAFE	0.07	0.17	0.07	0.19	0.13	0.15
DVL	0.07	0.20	0.08	0.24	0.19	0.21

GROWTH	0.07	0.22	0.08	0.21	0.18	0.19
SOCIAL_I	0.03	0.07	0.02	0.01	0.06	0.06
CONSTU	0.09	0.19	0.07	0.22	0.17	0.19
LIFE	0.10	0.21	0.08	0.24	0.19	0.22
SOCAIL	0.09	0.20	0.08	0.23	0.19	0.21
ACHIEVE	0.07	0.17	0.07	0.22	0.16	0.18
SELF	0.09	0.20	0.07	0.27	0.18	0.23
HUMAN	0.08	0.22	0.09	0.26	0.19	0.22
AFFI	0.09	0.22	0.09	0.27	0.20	0.23

Covariance Matrix

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	0.61					
SUP	0.39	0.61				
COM	0.25	0.33	0.49			
FAIR	0.25	0.16	0.13	0.59		
SAFE	0.19	0.18	0.16	0.21	0.35	
DVL	0.25	0.23	0.18	0.19	0.20	0.37
GROWTH	0.23	0.20	0.15	0.18	0.17	0.23
SOCIAL_I	0.07	0.03	0.00	0.08	0.04	0.07
CONSTU	0.23	0.21	0.16	0.19	0.17	0.21
LIFE	0.26	0.23	0.16	0.20	0.15	0.20
SOCAIL	0.25	0.21	0.17	0.20	0.16	0.22
ACHIEVE	0.22	0.21	0.16	0.17	0.16	0.22
SELF	0.27	0.25	0.18	0.22	0.20	0.26
HUMAN	0.27	0.24	0.18	0.21	0.18	0.23
AFFI	0.27	0.26	0.19	0.19	0.17	0.22

Covariance Matrix

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	0.33					
SOCIAL_I	0.07	0.20				
CONSTU	0.20	0.08	0.30			
LIFE	0.20	0.07	0.20	0.36		
SOCAIL	0.21	0.07	0.22	0.23	0.34	
ACHIEVE	0.17	0.07	0.21	0.18	0.19	0.37
SELF	0.21	0.08	0.23	0.23	0.23	0.26
HUMAN	0.21	0.07	0.22	0.20	0.22	0.24
AFFI	0.20	0.07	0.21	0.21	0.21	0.20

Covariance Matrix

	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----
SELF	0.43		
HUMAN	0.29	0.38	
AFFI	0.25	0.26	0.33

TI PATH ANALYSIS

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0	0	0
SCH	1	0	0
STU	2	0	0
STRUC	0	0	0
STD	0	3	0
RESPON	0	4	0
RECOG	0	5	0

SUP	0	6	0
COM	0	7	0
FAIR	0	0	0
SAFE	0	0	8
DVL	0	0	9
GROWTH	0	0	10
SOCIAL_I	0	0	11
CONSTU	0	0	12
LIFE	0	0	13
SOCAIL	0	0	14

LAMBDA-X

CULTURE

ACHIEVE	15
SELF	16
HUMAN	17
AFFI	18

BETA

COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
--------	---------	----------

COMMIT	0	19	20
CLIMATE	0	0	0
W_QUALIT	0	21	0

GAMMA

CULTURE

COMMIT	22
CLIMATE	23
W_QUALIT	24

PSI						
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT			
	-----	-----	-----			
	25	26	27			
THETA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	28					
SCH	0	29				
STU	30	0	31			
STRUC	0	32	0	33		
STD	0	34	0	0	35	
RESPON	0	0	0	0	0	36
RECOG	37	0	38	0	0	0
SUP	0	0	0	40	0	0
COM	0	0	0	42	43	0
FAIR	0	0	47	0	0	0
SAFE	0	0	0	0	0	0
DVL	0	0	0	0	0	0
GROWTH	0	55	0	0	0	0
SOCIAL_I	0	0	0	58	0	0
CONSTU	0	0	0	0	0	0
LIFE	0	0	0	0	0	0
SOCAIL	0	0	0	0	0	0
THETA-EPS						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	39					
SUP	0	41				
COM	44	45	46			

FAIR	0	48	0	49		
SAFE	0	0	50	51	52	
DVL	0	0	0	0	53	54
GROWTH	0	0	0	0	0	56
SOCIAL_I	0	59	60	0	0	0
CONSTU	0	0	0	0	0	0
LIFE	0	0	0	0	0	63
SOCAIL	0	65	0	0	66	0

THETA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	57				
SOCIAL_I	0	61			
CONSTU	0	0	62		
LIFE	0	0	0	64	
SOCAIL	0	0	0	0	67

THETA-DELTA-EPS

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0	0	0	0	0	0
SELF	0	0	71	0	0	0
HUMAN	0	0	0	0	0	0
AFFI	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0	0	0	0	0	68
SELF	0	0	0	0	0	72

HUMAN	0	0	0	0	0	0
AFFI	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0	0	69	0	0
SELF	0	0	0	0	0
HUMAN	0	0	0	0	0
AFFI	0	0	0	0	0

THETA-DELTA

	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	70			
SELF	0	73		
HUMAN	0	0	74	
AFFI	75	76	77	78

TI PATH ANALYSIS

Number of Iterations = 53

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0.21	--	--
SCH	0.55	--	--
	(0.05)		
	11.42		

STU	0.23	--	--
	(0.02)		
	9.58		
STRUC	--	0.64	--
STD	--	0.50	--
		(0.03)	
		15.99	
RESPON	--	0.55	--
		(0.03)	
		17.59	
RECOG	--	0.65	--
		(0.04)	
		18.05	
SUP	--	0.60	--
		(0.03)	
		18.94	
COM	--	0.43	--
		(0.03)	
		15.32	
FAIR	--	--	0.42
SAFE	--	--	0.37
			(0.03)
			12.95
DVL	--	--	0.47
			(0.04)
			13.25
GROWTH	--	--	0.44
			(0.03)
			13.15

SOCIAL_I	--	--	0.15
			(0.02)
			7.28
CONSTU	--	--	0.46
			(0.03)
			13.83
LIFE	--	--	0.46
			(0.03)
			13.19
SOCAL	--	--	0.47
			(0.03)
			13.66

LAMBDA-X

CULTURE

ACHIEVE	0.46
	(0.02)
	20.29
SELF	0.55
	(0.02)
	24.17
HUMAN	0.53
	(0.02)
	24.31
AFFI	0.53
	(0.02)
	24.82

BETA

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
COMMIT	--	0.61	0.31
	(0.09)	(0.10)	
	6.80	2.97	
CLIMATE	--	--	--
W_QUALIT	--	0.31	--
		(0.05)	
		5.62	

GAMMA

	CULTURE

COMMIT	0.00
	(0.08)
	0.00
CLIMATE	0.77
	(0.05)
	14.82
W_QUALIT	0.64
	(0.07)
	9.65

Covariance Matrix of ETA and KSI

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT	CULTURE
	-----	-----	-----	-----
COMMIT	1.00			
CLIMATE	0.86	1.00		
W_QUALIT	0.80	0.80	1.00	
CULTURE	0.74	0.77	0.88	1.00

PHI

CULTURE

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

COMMIT CLIMATE W_QUALIT

0.22

0.41

0.19

(0.06)

(0.05)

(0.03)

3.86

8.22

5.94

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

COMMIT CLIMATE W_QUALIT

0.78

0.59

0.81

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

COMMIT CLIMATE W_QUALIT

0.55

0.59

0.77

Reduced Form

CULTURE

COMMIT 0.74

(0.07)

10.50

CLIMATE 0.77

(0.05)

14.82

W_QUALIT 0.88

(0.07)

12.96

THETA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	0.12 (0.01) 15.22					
SCH	--	0.17 (0.02) 9.37				
STU	0.01 (0.01) 2.21	--	0.15 (0.01) 15.33			
STRUC	--	0.05 (0.01) 3.68	--	0.43 (0.03) 14.98		
STD	--	0.04 (0.01) 4.21	--	--	0.22 (0.01) 14.79	
RESPON	--	--	--	--	--	0.16 (0.01) 13.68
RECOG	-0.02 (0.01) -3.10	--	-0.04 (0.01) -5.19	--	--	--
SUP	--	--	--	0.08 (0.02) 4.51	--	--
COM	--	--	--	0.10 (0.02) 5.22	-0.05 (0.01) -4.15	--

FAIR	--	--	-0.04	--	--	--
			(0.01)			
			-3.52			
SAFE	--	--	--	--	--	--
DVL	--	--	--	--	--	--
GROWTH	--	0.03	--	--	--	--
		(0.01)				
		3.39				
SOCIAL_I	--	--	--	-0.07	--	--
				(0.01)		
				-5.31		
CONSTU	--	--	--	--	--	--
LIFE	--	--	--	--	--	--
SOCAL	--	--	--	--	--	--
THETA-EPS						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	0.18					
	(0.01)					
	12.32					
SUP	--	0.26				
		(0.02)				
		14.22				
COM	-0.03	0.06	0.30			
	(0.01)	(0.01)	(0.02)			
	-2.90	4.20	14.58			
FAIR	--	-0.05	--	0.41		
		(0.01)		(0.03)		
		-3.62		16.13		

SAFE	--	--	0.03	0.06	0.21	
			(0.01)	(0.01)	(0.01)	
			2.89	4.78	15.66	
DVL	--	--	--	--	0.02	0.14
					(0.01)	(0.01)
					3.16	14.27
GROWTH	--	--	--	--	--	0.02
						(0.01)
						3.39
SOCIAL_I	--	-0.04	-0.05	--	--	--
		(0.01)	(0.01)			
		-3.91	-4.65			
CONSTU	--	--	--	--	--	--
LIFE	--	--	--	--	--	-0.02
						(0.01)
						-2.67
SOCAL	--	-0.02	--	--	-0.02	--
		(0.01)			(0.01)	
		-2.45			-2.40	
THETA-EPS						
		GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAL
		-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH		0.14				
		(0.01)				
		14.80				
SOCIAL_I	--		0.18			
			(0.01)			
			16.51			
CONSTU	--		--	0.09		
				(0.01)		
				13.76		

LIFE	--	--	--	0.15		
				(0.01)		
				14.72		
SOCAIL	--	--	--	--	0.11	
					(0.01)	
					13.99	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
0.27	0.64	0.26	0.49	0.53	0.65	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
0.71	0.58	0.38	0.31	0.39	0.60	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL		
-----	-----	-----	-----	-----		
0.58	0.12	0.70	0.59	0.67		
THETA-DELTA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--	--	--	--	--	--
SELF	--	--	-0.02	--	--	--
			(0.01)			
			-2.69			
HUMAN	--	--	--	--	--	--
AFFI	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--	--	--	--	--	0.02
						(0.01)
						3.26
SELF	--	--	--	--	--	0.02
						(0.01)
						3.72
HUMAN	--	--	--	--	--	--
AFFI	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAL
	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--	--	0.02	--	--
			(0.01)		
			3.43		
SELF	--	--	--	--	--
HUMAN	--	--	--	--	--
AFFI	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0.16			
	(0.01)			
	14.23			

SELF	--	0.12		
		(0.01)		
		11.67		
HUMAN	--	--	0.10	
			(0.01)	
			11.58	
AFFI	-0.04	-0.04	-0.02	0.05
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	-5.67	-4.58	-2.32	4.62

Squared Multiple Correlations for X - Variables

ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI
-----	-----	-----	-----
0.57	0.72	0.73	0.84

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 153

Minimum Fit Function Chi-Square = 181.74 (P = 0.056)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 179.20 (P = 0.072)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 26.20

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 63.71)

Minimum Fit Function Value = 0.33

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.047

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.11)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.018

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.027)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.60

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.56 ; 0.67)

ECVI for Saturated Model = 0.83

ECVI for Independence Model = 45.79

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 25417.77

Independence AIC = 25459.77

Model AIC = 335.20

Saturated AIC = 462.00

Independence CAIC = 25571.54

Model CAIC = 750.36

Saturated CAIC = 1691.51

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.72

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 602.48

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0089

Standardized RMR = 0.022

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.64

TI PATH ANALYSIS

Fitted Covariance Matrix

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
PRO	0.16					
SCH	0.12	0.47				
STU	0.06	0.13	0.21			
STRUC	0.11	0.35	0.13	0.83		
STD	0.09	0.28	0.10	0.32	0.47	
RESPON	0.10	0.26	0.11	0.35	0.28	0.47
RECOG	0.10	0.31	0.09	0.42	0.33	0.36
SUP	0.11	0.28	0.12	0.45	0.30	0.33

COM	0.08	0.20	0.09	0.37	0.17	0.24
FAIR	0.07	0.19	0.04	0.22	0.17	0.19
SAFE	0.06	0.16	0.07	0.19	0.15	0.16
DVL	0.08	0.21	0.09	0.24	0.19	0.21
GROWTH	0.07	0.22	0.08	0.22	0.18	0.20
SOCIAL_I	0.03	0.07	0.03	0.01	0.06	0.07
CONSTU	0.08	0.20	0.09	0.23	0.18	0.20
LIFE	0.08	0.20	0.09	0.23	0.18	0.20
SOCAIL	0.08	0.21	0.09	0.24	0.19	0.21
ACHIEVE	0.07	0.19	0.08	0.23	0.18	0.20
SELF	0.09	0.23	0.08	0.27	0.21	0.24
HUMAN	0.08	0.22	0.09	0.26	0.20	0.22
AFFI	0.08	0.22	0.09	0.26	0.20	0.22

Fitted Covariance Matrix

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
RECOG	0.60					
SUP	0.39	0.61				
COM	0.25	0.32	0.49			
FAIR	0.22	0.15	0.15	0.59		
SAFE	0.19	0.17	0.16	0.22	0.35	
DVL	0.25	0.22	0.16	0.20	0.20	0.36
GROWTH	0.23	0.21	0.15	0.19	0.16	0.23
SOCIAL_I	0.08	0.03	0.00	0.06	0.06	0.07
CONSTU	0.24	0.22	0.16	0.19	0.17	0.22
LIFE	0.24	0.22	0.16	0.19	0.17	0.20
SOCAIL	0.25	0.21	0.16	0.20	0.16	0.22
ACHIEVE	0.23	0.21	0.15	0.17	0.15	0.21
SELF	0.28	0.25	0.18	0.21	0.18	0.25
HUMAN	0.26	0.24	0.17	0.20	0.17	0.22
AFFI	0.26	0.24	0.17	0.20	0.17	0.22

Fitted Covariance Matrix

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	0.33					
SOCIAL_I	0.07	0.20				
CONSTU	0.20	0.07	0.30			
LIFE	0.20	0.07	0.21	0.36		
SOCAIL	0.21	0.07	0.22	0.22	0.34	
ACHIEVE	0.18	0.06	0.21	0.19	0.19	0.37
SELF	0.21	0.07	0.22	0.22	0.23	0.26
HUMAN	0.20	0.07	0.21	0.21	0.22	0.24
AFFI	0.20	0.07	0.21	0.21	0.22	0.20

Fitted Covariance Matrix

	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----
SELF	0.42		
HUMAN	0.29	0.38	
AFFI	0.25	0.26	0.33

Fitted Residuals

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	0.00					
SCH	-0.01	0.00				
STU	0.00	0.01	0.00			
STRUC	0.00	0.01	0.01	0.01		
STD	-0.01	0.00	0.02	0.01	0.00	
RESPON	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.01	0.00
RECOG	0.00	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.01
SUP	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
COM	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	-0.02
FAIR	0.01	0.02	0.00	0.03	0.01	0.00

SAFE	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.02	-0.01
DVL	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
GROWTH	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.01	-0.01
SOCIAL_I	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
CONSTU	0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01
LIFE	0.02	0.00	-0.01	0.01	0.01	0.02
SOCAIL	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00
ACHIEVE	0.00	-0.02	-0.01	0.00	-0.02	-0.01
SELF	0.01	-0.03	-0.01	0.00	-0.03	-0.01
HUMAN	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.02	0.00
AFFI	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00

Fitted Residuals

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	0.00					
SUP	0.00	0.00				
COM	0.00	0.01	0.00			
FAIR	0.03	0.01	-0.02	0.00		
SAFE	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00	
DVL	0.01	0.01	0.01	-0.01	0.01	0.00
GROWTH	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00
SOCIAL_I	-0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
CONSTU	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
LIFE	0.02	0.01	0.00	0.00	-0.02	0.00
SOCAIL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
ACHIEVE	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00
SELF	-0.01	0.00	0.00	0.02	0.02	0.01
HUMAN	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.01
AFFI	0.01	0.02	0.02	0.00	0.00	0.01

Fitted Residuals

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	0.00					
SOCIAL_I	0.00	0.00				
CONSTU	0.00	0.01	0.00			
LIFE	0.00	0.00	-0.01	0.00		
SOCAIL	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	
ACHIEVE	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
SELF	-0.01	0.01	0.00	0.01	-0.01	0.01
HUMAN	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
AFFI	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.00

Fitted Residuals

	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----
SELF	0.00		
HUMAN	0.00	0.00	
AFFI	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.03

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.03

Stemleaf Plot

```

- 3|3
- 2|7
- 2|10
- 1|87766555
- 1|42222221111111110
- 0|999998888888876666666655555555
- 0|4444444443333333332222211111111111111110000000000000000000
0|111111111111111111112222222222333333333344444444
    
```

0|55566666667777777788888888999999

1|00000001222334

1|55566677888

2|001

2|69

Standardized Residuals

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	0.16					
SCH	-1.68	0.41				
STU	-0.35	2.82	0.64			
STRUC	0.06	1.27	0.59	1.31		
STD	-0.79	0.53	1.90	1.24	-0.52	
RESPON	-0.14	-1.15	-1.54	-0.44	2.24	- -
RECOG	-0.49	-1.26	-1.10	-0.63	-1.72	1.86
SUP	-1.03	1.30	-0.11	0.99	-0.37	-1.13
COM	1.06	1.60	0.63	0.57	0.66	-2.35
FAIR	0.82	1.34	-0.85	1.25	0.46	0.15
SAFE	1.48	1.00	-0.31	0.08	-1.54	-0.79
DVL	-0.95	-1.42	-1.53	0.10	0.22	-0.37
GROWTH	-0.06	-0.55	0.36	-1.17	0.72	-0.75
SOCIAL_I	0.20	-0.10	-1.15	-0.81	-0.13	-0.36
CONSTU	1.94	-1.30	-1.82	-1.30	-2.12	-1.53
LIFE	3.20	0.41	-1.16	0.46	0.96	1.88
SOCAIL	1.32	-0.66	-1.87	-1.22	-0.23	0.32
ACHIEVE	0.12	-2.05	-0.66	-0.21	-1.92	-1.28
SELF	1.01	-3.42	-1.86	-0.30	-3.40	-1.28
HUMAN	0.41	-0.03	-0.66	0.59	-1.77	-0.10
AFFI	0.83	0.94	0.59	0.88	-0.79	0.66

Standardized Residuals

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	0.87					
SUP	0.30	0.25				
COM	0.21	1.44	0.49			
FAIR	1.89	0.97	-1.24	0.22		
SAFE	-0.45	0.70	0.62	-1.37	-0.51	
DVL	0.92	0.92	1.26	-0.92	2.80	1.33
GROWTH	0.23	-1.19	-0.35	-1.19	1.85	-0.63
SOCIAL_I	-1.02	-0.73	-0.84	1.13	-1.47	-0.63
CONSTU	-1.62	-0.80	-0.09	-0.46	-0.43	-0.32
LIFE	2.16	1.41	-0.06	0.27	-2.31	-0.52
SOCAIL	0.17	-0.05	0.13	0.37	-0.40	-1.44
ACHIEVE	-1.24	0.25	0.49	-0.24	1.91	1.35
SELF	-0.64	-0.38	-0.14	1.53	2.67	2.14
HUMAN	1.25	-0.07	0.30	1.65	1.29	1.74
AFFI	1.24	2.29	2.12	-0.21	-0.15	1.28

Standardized Residuals

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	-0.95					
SOCIAL_I	0.37	-0.15				
CONSTU	0.62	1.06	-0.90			
LIFE	-0.08	-0.27	-1.49	--		
SOCAIL	-0.05	-0.70	1.86	1.93	-0.45	
ACHIEVE	-0.92	0.46	-0.52	-1.03	-0.51	0.94
SELF	-1.42	1.30	0.81	1.20	-0.99	1.99
HUMAN	0.21	0.41	0.88	-1.46	0.30	-0.12
AFFI	0.12	0.42	0.18	-1.16	-2.85	-0.17

Standardized Residuals

	SELF	HUMAN	AFFI
SELF	1.91		
HUMAN		-0.29	--
AFFI	-0.24	1.48	1.65

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.42

Median Standardized Residual = -0.03

Largest Standardized Residual = 3.20

Stemleaf Plot

```

- 3|44
- 2|8
- 2|4310
- 1|999887765555555
- 1|4444333332222222211100000
- 0|9999888888887777766665555555555
- 0|4444444433333322222111111111111000000
0|1111111222222222333333444444444
0|55555566666666777788899999999
1|00000111222233333333333344
1|5556677999999999999
2|011223
2|788
3|2

```

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for SELF and SCH -3.42

Residual for SELF and STD -3.40

Residual for AFFI and SOCAL -2.85

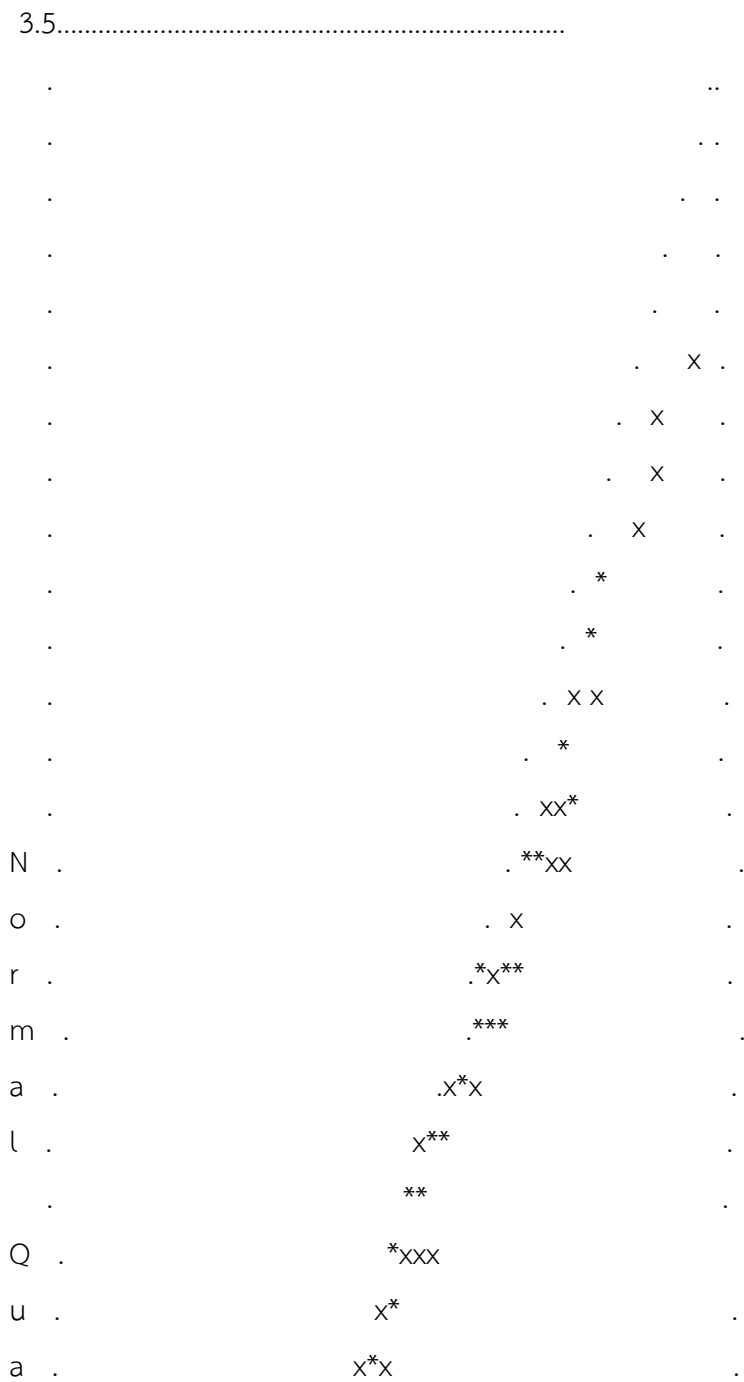
Largest Positive Standardized Residuals

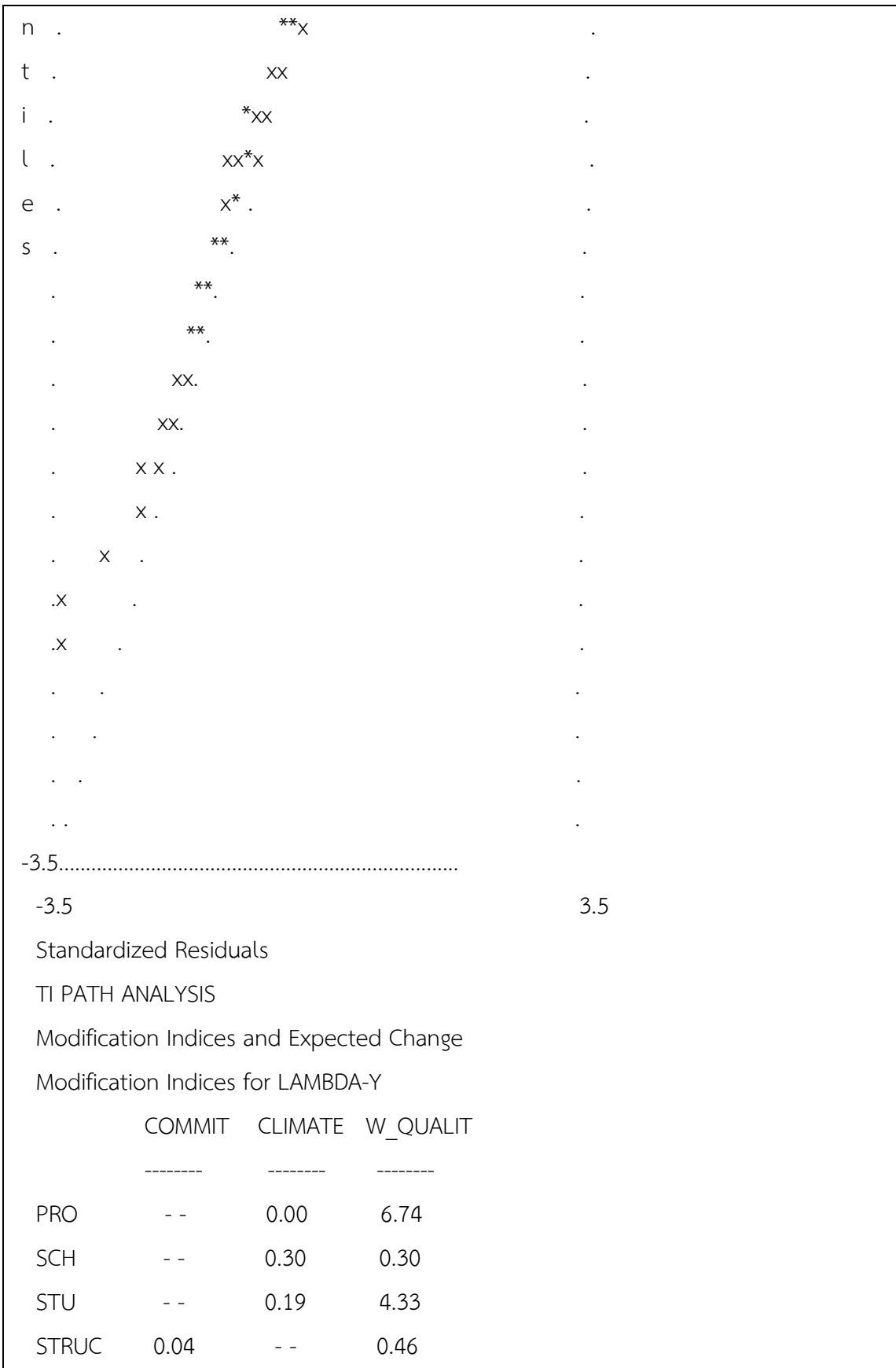
Residual for STU and SCH 2.82

Residual for DVL and SAFE 2.80
 Residual for LIFE and PRO 3.20
 Residual for SELF and SAFE 2.67

TI PATH ANALYSIS

Qplot of Standardized Residuals





STD	0.00	--	0.73
RESPON	3.00	--	0.16
RECOG	0.03	--	0.62
SUP	0.97	--	0.32
COM	2.82	--	0.31
FAIR	2.81	2.08	--
SAFE	0.06	1.16	--
DVL	0.15	2.36	--
GROWTH	0.16	0.61	--
SOCIAL_I	0.11	0.57	--
CONSTU	2.40	5.55	--
LIFE	4.25	7.70	--
SOCAL	0.22	0.32	--
Expected Change for LAMBDA-Y			
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	--	0.00	0.10
SCH	--	0.11	-0.06
STU	--	-0.03	-0.09
STRUC	-0.02	--	-0.04
STD	0.00	--	-0.04
RESPON	-0.12	--	-0.02
RECOG	-0.01	--	0.04
SUP	0.07	--	0.03
COM	0.15	--	0.03
FAIR	0.11	0.08	--
SAFE	0.01	-0.04	--
DVL	-0.02	0.05	--
GROWTH	-0.02	-0.03	--
SOCIAL_I	-0.01	-0.03	--
CONSTU	-0.05	-0.07	--

LIFE	0.09	0.10	--
SOCAIL	-0.02	-0.02	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	--	0.00	0.10
SCH	--	0.11	-0.06
STU	--	-0.03	-0.09
STRUC	-0.02	--	-0.04
STD	0.00	--	-0.04
RESPON	-0.12	--	-0.02
RECOG	-0.01	--	0.04
SUP	0.07	--	0.03
COM	0.15	--	0.03
FAIR	0.11	0.08	--
SAFE	0.01	-0.04	--
DVL	-0.02	0.05	--
GROWTH	-0.02	-0.03	--
SOCIAL_I	-0.01	-0.03	--
CONSTU	-0.05	-0.07	--
LIFE	0.09	0.10	--
SOCAIL	-0.02	-0.02	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	--	0.00	0.26
SCH	--	0.16	-0.08
STU	--	-0.06	-0.20
STRUC	-0.03	--	-0.04
STD	0.00	--	-0.06
RESPON	-0.18	--	-0.03

RECOG	-0.02	--	0.05
SUP	0.09	--	0.03
COM	0.21	--	0.04
FAIR	0.14	0.10	--
SAFE	0.02	-0.08	--
DVL	-0.03	0.09	--
GROWTH	-0.03	-0.05	--
SOCIAL_I	-0.03	-0.06	--
CONSTU	-0.10	-0.13	--
LIFE	0.15	0.18	--
SOCAL	-0.03	-0.03	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

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

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	--					
SCH	2.69	--				
STU	--	2.69	--			
STRUC	0.00	--	0.16	--		
STD	0.64	--	3.10	1.64	--	
RESPON	0.20	1.48	1.76	0.01	4.70	--
RECOG	--	0.38	--	0.90	1.48	1.69
SUP	2.17	3.35	0.24	--	0.60	0.66
COM	0.63	0.81	0.03	--	--	2.63
FAIR	0.12	1.44	--	3.06	0.01	0.73
SAFE	0.92	1.04	0.00	0.37	3.05	0.02
DVL	2.85	0.95	0.61	0.00	2.01	0.09

GROWTH	0.33	--	1.51	0.34	2.63	0.09
SOCIAL_I	0.01	0.46	0.45	--	0.27	0.09
CONSTU	2.44	0.00	1.52	0.05	1.07	0.14
LIFE	5.32	0.35	0.58	0.02	0.45	1.58
SOCAIL	0.35	0.06	1.68	2.12	0.12	0.92

Modification Indices for THETA-EPS

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	--					
SUP	0.05	--				
COM	--	--	--			
FAIR	2.04	--	4.68	--		
SAFE	0.69	0.51	--	--	--	
DVL	0.42	0.04	1.08	0.79	--	--
GROWTH	0.31	3.84	0.01	2.86	3.82	--
SOCIAL_I	2.17	--	--	1.59	2.75	0.15
CONSTU	1.29	0.02	0.05	0.29	0.10	0.35
LIFE	1.26	0.52	0.73	0.23	4.42	--
SOCAIL	0.04	--	0.08	0.01	--	0.68

Modification Indices for THETA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	--				
SOCIAL_I	0.00	--			
CONSTU	0.72	1.03	--		
LIFE	0.00	0.17	1.86	--	
SOCAIL	0.02	1.33	3.99	3.08	--

Expected Change for THETA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	--					
SCH	-0.02	--				
STU	--	0.02	--			
STRUC	0.00	--	0.00	--		
STD	-0.01	--	0.01	0.02	--	
RESPON	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.02	--
RECOG	--	-0.01	--	-0.01	-0.01	0.01
SUP	-0.01	0.02	0.00	--	-0.01	-0.01
COM	0.01	0.01	0.00	--	--	-0.02
FAIR	0.00	0.01	--	0.03	0.00	-0.01
SAFE	0.01	0.01	0.00	-0.01	-0.02	0.00
DVL	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
GROWTH	0.00	--	0.01	-0.01	0.01	0.00
SOCIAL_I	0.00	0.01	0.00	--	0.00	0.00
CONSTU	0.01	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00
LIFE	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.01
SOCAL	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.01
Expected Change for THETA-EPS						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	--					
SUP	0.00	--				
COM	--	--	--			
FAIR	0.02	--	-0.03	--		
SAFE	-0.01	0.01	--	--	--	
DVL	0.00	0.00	0.01	-0.01	--	--
GROWTH	0.00	-0.02	0.00	-0.02	0.02	--
SOCIAL_I	-0.01	--	--	0.01	-0.01	0.00

CONSTU	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LIFE	0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.02	--
SOCAIL	0.00	--	0.00	0.00	--	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
GROWTH	--				
SOCIAL_I	0.00	--			
CONSTU	0.00	0.01	--		
LIFE	0.00	0.00	-0.01	--	
SOCAIL	0.00	-0.01	0.01	0.01	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	--					
SCH	-0.06	--				
STU	--	0.06	--			
STRUC	0.00	--	0.01	--		
STD	-0.02	--	0.05	0.03	--	
RESPON	0.01	-0.02	-0.03	0.00	0.04	--
RECOG	--	-0.01	--	-0.02	-0.02	0.03
SUP	-0.04	0.04	-0.01	--	-0.02	-0.02
COM	0.02	0.02	0.00	--	--	-0.04
FAIR	-0.01	0.03	--	0.04	0.00	-0.02
SAFE	0.03	0.02	0.00	-0.01	-0.04	0.00
DVL	-0.04	-0.02	-0.02	0.00	0.03	0.00
GROWTH	-0.01	--	0.03	-0.01	0.03	-0.01
SOCIAL_I	0.00	0.02	-0.02	--	0.01	-0.01
CONSTU	0.03	0.00	-0.03	0.00	-0.02	-0.01
LIFE	0.06	-0.01	-0.02	0.00	0.01	0.02

SOCAIL	0.01	0.00	-0.03	-0.03	0.01	0.02
Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RECOG	--					
SUP	0.00	--				
COM	--	--	--			
FAIR	0.03	--	-0.06	--		
SAFE	-0.02	0.02	--	--	--	
DVL	0.01	0.00	0.02	-0.02	--	--
GROWTH	0.01	-0.03	0.00	-0.04	0.04	--
SOCIAL_I	-0.04	--	--	0.04	-0.05	-0.01
CONSTU	-0.02	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
LIFE	0.02	0.01	-0.02	0.01	-0.05	--
SOCAIL	0.00	--	0.01	0.00	--	-0.02
Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS						
	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	
	-----	-----	-----	-----	-----	
GROWTH	--					
SOCIAL_I	0.00	--				
CONSTU	0.01	0.02	--			
LIFE	0.00	-0.01	-0.03	--		
SOCAIL	0.00	-0.03	0.03	0.03	--	
Modification Indices for THETA-DELTA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0.12	0.49	0.21	0.06	0.01	0.13
SELF	1.89	3.34	--	0.85	3.29	0.10
HUMAN	0.31	0.74	0.03	0.25	0.72	0.02
AFFI	0.40	0.45	1.75	0.07	0.18	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0.98	0.72	0.08	0.70	2.48	--
SELF	0.01	0.01	0.51	0.51	2.90	--
HUMAN	1.62	0.81	0.26	0.90	0.03	0.50
AFFI	0.00	1.63	2.27	0.11	0.82	0.86

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0.16	0.21	--	0.51	0.00
SELF	1.18	1.48	0.07	2.74	0.69
HUMAN	0.04	0.13	0.19	3.64	0.90
AFFI	0.03	0.75	0.25	0.62	6.32

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
SELF	0.01	-0.01	--	0.01	-0.01	0.00
HUMAN	0.00	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00
AFFI	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	-0.01	0.01	0.00	-0.01	0.01	--
SELF	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.01	--
HUMAN	0.01	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
AFFI	0.00	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.01

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	0.00	0.00	--	-0.01	0.00
SELF	-0.01	0.01	0.00	0.01	-0.01
HUMAN	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.01
AFFI	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	-0.01	-0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01
SELF	0.03	-0.03	--	0.02	-0.03	-0.01
HUMAN	-0.01	0.01	0.00	0.01	-0.01	0.00
AFFI	-0.01	0.01	0.03	0.00	-0.01	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	-0.02	0.02	0.01	-0.02	0.04	--
SELF	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.03	--
HUMAN	0.02	-0.01	-0.01	0.02	0.00	0.01
AFFI	0.00	0.02	0.03	-0.01	-0.02	0.02

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL
	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	-0.01	0.01	--	-0.01	0.00
SELF	-0.02	0.03	0.00	0.03	-0.01
HUMAN	0.00	-0.01	0.01	-0.03	0.01
AFFI	0.00	0.02	0.01	-0.01	-0.04

Modification Indices for THETA-DELTA

	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--			
SELF	2.60	--		
HUMAN	0.34	1.13	--	
AFFI	--	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--			
SELF	0.01	--		
HUMAN	0.00	-0.01	--	
AFFI	--	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--			
SELF	0.03	--		
HUMAN	-0.01	-0.03	--	
AFFI	--	--	--	--

Maximum Modification Index is 7.70 for Element (16, 2) of LAMBDA-Y

TI PATH ANALYSIS

Factor Scores Regressions

	ETA					
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMMIT	0.30	0.52	0.30	-0.03	-0.01	0.12
CLIMATE	0.12	0.03	0.17	0.07	0.21	0.28
W_QUALIT	0.03	0.02	0.06	0.01	0.01	0.02

ETA						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMMIT	0.25	0.09	0.07	0.06	0.00	0.06
CLIMATE	0.38	0.16	0.16	0.04	-0.02	0.01
W_QUALIT	0.04	0.06	0.00	0.07	0.10	0.19
ETA						
	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMMIT	-0.05	0.04	0.09	0.06	0.09	0.00
CLIMATE	0.01	0.11	0.02	0.02	0.05	0.02
W_QUALIT	0.18	0.08	0.34	0.24	0.32	0.01
ETA						
	SELF	HUMAN	AFFI			
	-----	-----	-----			
COMMIT	0.06	0.02	0.07			
CLIMATE	0.05	0.02	0.07			
W_QUALIT	0.08	0.09	0.20			
KSI						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CULTURE	0.00	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00
KSI						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CULTURE	0.02	0.01	0.00	0.01	0.03	-0.10
KSI						
	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CULTURE	0.05	0.01	-0.02	0.02	0.05	0.31

KSI			
	SELF	HUMAN	AFFI
	-----	-----	-----
CULTURE	0.40	0.26	0.85
TI PATH ANALYSIS			
Standardized Solution			
LAMBDA-Y			
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0.21	--	--
SCH	0.55	--	--
STU	0.23	--	--
STRUC	--	0.64	--
STD	--	0.50	--
RESPON	--	0.55	--
RECOG	--	0.65	--
SUP	--	0.60	--
COM	--	0.43	--
FAIR	--	--	0.42
SAFE	--	--	0.37
DVL	--	--	0.47
GROWTH	--	--	0.44
SOCIAL_I	--	--	0.15
CONSTU	--	--	0.46
LIFE	--	--	0.46
SOCAIL	--	--	0.47
LAMBDA-X			
CULTURE			

ACHIEVE	0.46		
SELF	0.55		

HUMAN	0.53
AFFI	0.53
BETA	
	COMMIT CLIMATE W_QUALIT

COMMIT	-- 0.61 0.31
CLIMATE	-- -- --
W_QUALIT	-- 0.31 --

GAMMA	
	CULTURE

COMMIT	0.00
CLIMATE	0.77
W_QUALIT	0.64

Correlation Matrix of ETA and KSI

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT	CULTURE
	-----	-----	-----	-----
COMMIT	1.00			
CLIMATE	0.86	1.00		
W_QUALIT	0.80	0.80	1.00	
CULTURE	0.74	0.77	0.88	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
-----	-----	-----
0.22	0.41	0.19

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	CULTURE

COMMIT	0.74
CLIMATE	0.77

W_QUALIT 0.88

TI PATH ANALYSIS

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0.52	--	--
SCH	0.80	--	--
STU	0.51	--	--
STRUC	--	0.70	--
STD	--	0.73	--
RESPON	--	0.81	--
RECOG	--	0.84	--
SUP	--	0.76	--
COM	--	0.62	--
FAIR	--	--	0.55
SAFE	--	--	0.62
DVL	--	--	0.78
GROWTH	--	--	0.76
SOCIAL_I	--	--	0.34
CONSTU	--	--	0.83
LIFE	--	--	0.77
SOCAIL	--	--	0.82

LAMBDA-X

CULTURE

ACHIEVE	0.76
SELF	0.85
HUMAN	0.85
AFFI	0.92
BETA	

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT			
	-----	-----	-----			
COMMIT	--	0.61	0.31			
CLIMATE	--	--	--			
W_QUALIT	--	0.31	--			
GAMMA						
CULTURE						

COMMIT	0.00					
CLIMATE	0.77					
W_QUALIT	0.64					
Correlation Matrix of ETA and KSI						
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT	CULTURE		
	-----	-----	-----	-----		
COMMIT	1.00					
CLIMATE	0.86	1.00				
W_QUALIT	0.80	0.80	1.00			
CULTURE	0.74	0.77	0.88	1.00		
PSI						
Note: This matrix is diagonal.						
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT			
	-----	-----	-----			
	0.22	0.41	0.19			
THETA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	S TD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PRO	0.73					
SCH	--	0.36				
STU	0.08	--	0.74			
STRUC	--	0.07	--	0.51		
STD	--	0.09	--	--	0.47	

RESPON	--	--	--	--	--	0.35	
RECOG	-0.07	--	-0.12	--	--	--	
SUP	--	--	--	0.11	--	--	
COM	--	--	--	0.15	-0.10	--	
FAIR	--	--	-0.11	--	--	--	
SAFE	--	--	--	--	--	--	
DVL	--	--	--	--	--	--	
GROWTH	--	0.07	--	--	--	--	
SOCIAL_I	--	--	--	-0.16	--	--	
CONSTU	--	--	--	--	--	--	
LIFE	--	--	--	--	--	--	
SOCAIL	--	--	--	--	--	--	
THETA-EPS							
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
RECOG	0.29						
SUP	--	0.42					
COM	-0.06	0.12	0.62				
FAIR	--	-0.08	--	0.69			
SAFE	--	--	0.07	0.14	0.61		
DVL	--	--	--	--	0.07	0.40	
GROWTH	--	--	--	--	--	0.07	
SOCIAL_I	--	-0.11	-0.16	--	--	--	
CONSTU	--	--	--	--	--	--	
LIFE	--	--	--	--	--	-0.05	
SOCAIL	--	-0.04	--	--	-0.05	--	
THETA-EPS							
	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL		
	-----	-----	-----	-----	-----		
GROWTH	0.42						
SOCIAL_I	--	0.88					

CONSTU	--	--	0.30			
LIFE	--	--	--	0.41		
SOCAIL	--	--	--	--	0.33	
THETA-DELTA-EPS						
	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--	--	--	--	--	--
SELF	--	--	-0.06	--	--	--
HUMAN	--	--	--	--	--	--
AFFI	--	--	--	--	--	--
THETA-DELTA-EPS						
	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIEVE	--	--	--	--	--	0.06
SELF	--	--	--	--	--	0.06
HUMAN	--	--	--	--	--	--
AFFI	--	--	--	--	--	--
THETA-DELTA-EPS						
	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	
	-----	-----	-----	-----	-----	
ACHIEVE	--	--	0.06	--	--	
SELF	--	--	--	--	--	
HUMAN	--	--	--	--	--	
AFFI	--	--	--	--	--	
THETA-DELTA						
	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI		
	-----	-----	-----	-----		
ACHIEVE	0.43					
SELF	--	0.28				
HUMAN	--	--	0.27			

AFFI	-0.13	-0.10	-0.06	0.16
------	-------	-------	-------	------

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

CULTURE

COMMIT	0.74
--------	------

CLIMATE	0.77
---------	------

W_QUALIT	0.88
----------	------

TI PATH ANALYSIS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

CULTURE

COMMIT	0.74
--------	------

(0.07)

10.50

CLIMATE	0.77
---------	------

(0.05)

14.82

W_QUALIT	0.88
----------	------

(0.07)

12.96

Indirect Effects of KSI on ETA

CULTURE

COMMIT	0.74
--------	------

(0.10)

7.56

CLIMATE	- -
---------	-----

W_QUALIT	0.24
----------	------

(0.04)

5.70

Total Effects of ETA on ETA

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
COMMIT	--	0.71 (0.09)	0.31 (0.10)
		7.96	2.97
CLIMATE	--	--	--
W_QUALIT	--	0.31 (0.05)	--
		5.62	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.550

Indirect Effects of ETA on ETA

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
COMMIT	--	0.09 (0.03)	--
		2.80	
CLIMATE	--	--	--
W_QUALIT	--	--	--

Total Effects of ETA on Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0.21	0.15 (0.02)	0.06 (0.02)
		7.96	2.97
SCH	0.55 (0.05)	0.39 (0.04)	0.17 (0.06)
	11.42	9.85	3.03
STU	0.23 (0.02)	0.16 (0.02)	0.07 (0.02)
	9.58	7.87	2.94

STRUC	--	0.64	--
STD	--	0.50	--
		(0.03)	
		15.99	
RESPON	--	0.55	--
		(0.03)	
		17.59	
RECOG	--	0.65	--
		(0.04)	
		18.05	
SUP	--	0.60	--
		(0.03)	
		18.94	
COM	--	0.43	--
		(0.03)	
		15.32	
FAIR	--	0.13	0.42
		(0.02)	
		5.62	
SAFE	--	0.11	0.37
		(0.02)	(0.03)
		5.70	12.95
DVL	--	0.14	0.47
		(0.02)	(0.04)
		5.94	13.25
GROWTH	--	0.14	0.44
		(0.02)	(0.03)
		5.89	13.15
SOCIAL_I	--	0.05	0.15
		(0.01)	(0.02)
		4.82	7.28

CONSTU	--	0.14	0.46
		(0.02)	(0.03)
		5.96	13.83
LIFE	--	0.14	0.46
		(0.02)	(0.03)
		5.89	13.19
SOCAL	--	0.15	0.47
		(0.02)	(0.03)
		5.93	13.66
Indirect Effects of ETA on Y			
		COMMIT	CLIMATE
		W_QUALIT	
		-----	-----
PRO	--	0.15	0.06
		(0.02)	(0.02)
		7.96	2.97
SCH	--	0.39	0.17
		(0.04)	(0.06)
		9.85	3.03
STU	--	0.16	0.07
		(0.02)	(0.02)
		7.87	2.94
STRUC	--	--	--
STD	--	--	--
RESPON	--	--	--
RECOG	--	--	--
SUP	--	--	--
COM	--	--	--
FAIR	--	0.13	--
		(0.02)	
		5.62	

SAFE	--	0.11	--
		(0.02)	
		5.70	
DVL	--	0.14	--
		(0.02)	
		5.94	
GROWTH	--	0.14	--
		(0.02)	
		5.89	
SOCIAL_I	--	0.05	--
		(0.01)	
		4.82	
CONSTU	--	0.14	--
		(0.02)	
		5.96	
LIFE	--	0.14	--
		(0.02)	
		5.89	
SOCAIL	--	0.15	--
		(0.02)	
		5.93	
Total Effects of KSI on Y			
CULTURE			

PRO		0.16	
		(0.01)	
		10.50	
SCH		0.41	
		(0.03)	
		15.42	

STU	0.17
	(0.02)
	10.30
STRUC	0.49
	(0.03)
	14.82
STD	0.39
	(0.02)
	15.47
RESPON	0.43
	(0.03)
	16.90
RECOG	0.50
	(0.03)
	17.46
SUP	0.46
	(0.03)
	16.05
COM	0.33
	(0.03)
	13.02
FAIR	0.37
	(0.03)
	12.96
SAFE	0.32
	(0.02)
	14.50
DVL	0.41
	(0.02)
	18.39
GROWTH	0.39

	(0.02)
	18.26
SOCIAL_I	0.13
	(0.02)
	7.89
CONSTU	0.40
	(0.02)
	20.09
LIFE	0.40
	(0.02)
	18.36
SOCAL	0.42
	(0.02)
	19.74

TI PATH ANALYSIS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

CULTURE

COMMIT 0.74

CLIMATE 0.77

W_QUALIT 0.88

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

CULTURE

COMMIT 0.74

CLIMATE - -

W_QUALIT 0.24

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
COMMIT	--	0.71	0.31
CLIMATE	--	--	--
W_QUALIT	--	0.31	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
COMMIT	--	0.09	--
CLIMATE	--	--	--
W_QUALIT	--	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0.21	0.15	0.06
SCH	0.55	0.39	0.17
STU	0.23	0.16	0.07
STRUC	--	0.64	--
STD	--	0.50	--
RESPON	--	0.55	--
RECOG	--	0.65	--
SUP	--	0.60	--
COM	--	0.43	--
FAIR	--	0.13	0.42
SAFE	--	0.11	0.37
DVL	--	0.14	0.47
GROWTH	--	0.14	0.44
SOCIAL_I	--	0.05	0.15
CONSTU	--	0.14	0.46
LIFE	--	0.14	0.46

SOCAIL	--	0.15	0.47
Completely Standardized Total Effects of ETA on Y			
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	0.52	0.37	0.16
SCH	0.80	0.57	0.25
STU	0.51	0.36	0.16
STRUC	--	0.70	--
STD	--	0.73	--
RESPON	--	0.81	--
RECOG	--	0.84	--
SUP	--	0.76	--
COM	--	0.62	--
FAIR	--	0.17	0.55
SAFE	--	0.19	0.62
DVL	--	0.24	0.78
GROWTH	--	0.23	0.76
SOCIAL_I	--	0.10	0.34
CONSTU	--	0.26	0.83
LIFE	--	0.24	0.77
SOCAIL	--	0.25	0.82
Standardized Indirect Effects of ETA on Y			
	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	--	0.15	0.06
SCH	--	0.39	0.17
STU	--	0.16	0.07
STRUC	--	--	--
STD	--	--	--
RESPON	--	--	--
RECOG	--	--	--

SUP	--	--	--
COM	--	--	--
FAIR	--	0.13	--
SAFE	--	0.11	--
DVL	--	0.14	--
GROWTH	--	0.14	--
SOCIAL_I	--	0.05	--
CONSTU	--	0.14	--
LIFE	--	0.14	--
SOCAIL	--	0.15	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	COMMIT	CLIMATE	W_QUALIT
	-----	-----	-----
PRO	--	0.37	0.16
SCH	--	0.57	0.25
STU	--	0.36	0.16
STRUC	--	--	--
STD	--	--	--
RESPON	--	--	--
RECOG	--	--	--
SUP	--	--	--
COM	--	--	--
FAIR	--	0.17	--
SAFE	--	0.19	--
DVL	--	0.24	--
GROWTH	--	0.23	--
SOCIAL_I	--	0.10	--
CONSTU	--	0.26	--
LIFE	--	0.24	--
SOCAIL	--	0.25	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

CULTURE

PRO	0.16
SCH	0.41
STU	0.17
STRUC	0.49
STD	0.39
RESPON	0.43
RECOG	0.50
SUP	0.46
COM	0.33
FAIR	0.37
SAFE	0.32
DVL	0.41
GROWTH	0.39
SOCIAL_I	0.13
CONSTU	0.40
LIFE	0.40
SOCAIL	0.42

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

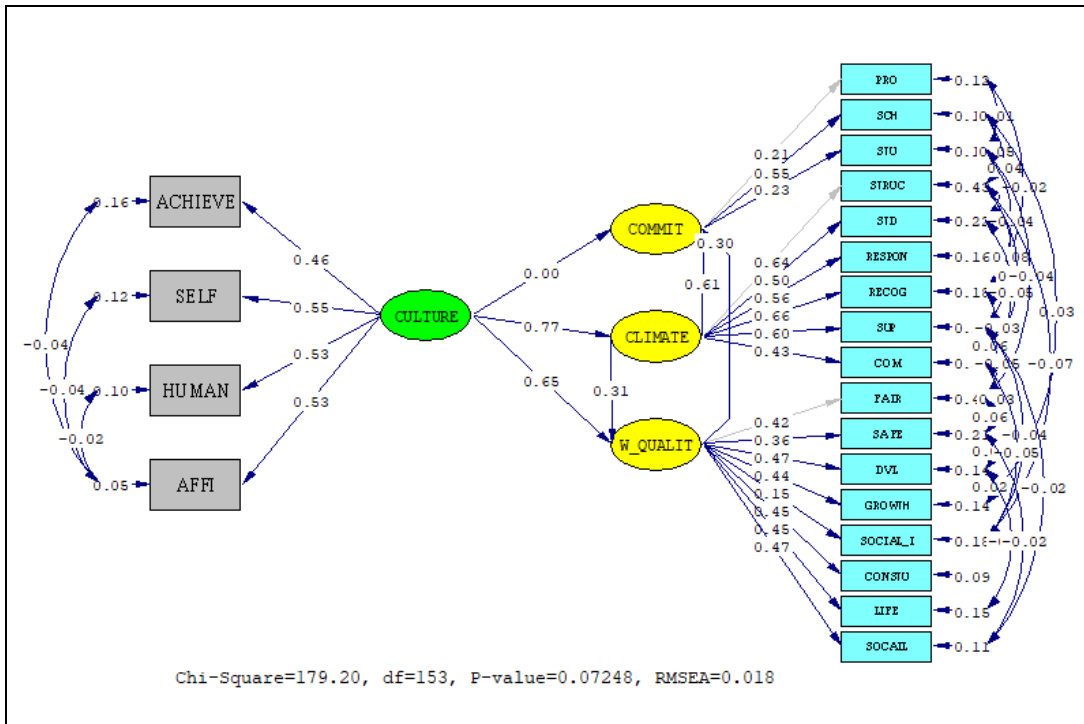
CULTURE

PRO	0.39
SCH	0.59
STU	0.38
STRUC	0.54
STD	0.56
RESPON	0.62
RECOG	0.65
SUP	0.59
COM	0.48

FAIR	0.49
SAFE	0.55
DVL	0.68
GROWTH	0.67
SOCIAL_I	0.30
CONSTU	0.73
LIFE	0.67
SOCAL	0.72

Time used: 0.062 Seconds

ภาพโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (หลังปรับโมเดล)



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายอนาวิน อางเส็ม	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6420121010	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2564

ทุนการศึกษา

1. ทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท คณะศึกษาศาสตร์ รุ่นที่ 4 ประจำปีการศึกษา 2562 และเข้าศึกษาระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2564
2. ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2565

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

อนาวิน อางเส็ม, บุญโรม สุวรรณพาหุ, พวงสร้อย วรกุล และ จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2565).

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน พัชรา สีนลอยมา และ ธีระ สิ้นเดชารักษ์ (บ.ก.), *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13* (น. 2139-2150). ฝ่ายเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.