

## บทที่ 1

### บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในองค์กรมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้น จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่ามนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ องค์กรที่จัดขึ้นมานั้นเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป แต่ในการบริหารงานองค์กรนั้น ล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกนั้น เรื่องหนึ่งที่มีความสนใจจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ ก็คือรูปแบบของการประเมินความสำเร็จขององค์กร และแนวทางหนึ่งในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรคือ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) (Steers, 1991)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนจนเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Steers และ Porter, 1979 อ้างถึงใน Schappe, 1998)

ในด้านการศึกษา โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา สำหรับการจัดการศึกษาในทุกๆระดับจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นั้น เป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับกลางที่มุ่งเชื่อมต่อการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนได้ตามความสามารถ

ความถนัด ความสนใจและยังเป็นการพัฒนาความรู้ เพื่อให้สามารถสร้างงานให้กับตนเองได้เมื่อสำเร็จการศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จึงมีความสำคัญในการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จึงเป็นบุคลากรหลักที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การจัดการศึกษารรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในระดับนี้จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในองค์กรของรัฐนั้น พบว่าข้าราชการมีการลาออกหรือโอนย้ายมากเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ปัญหาเรื่องกฎ ระเบียบแบบแผนของระบบราชการที่ผูกมัด จนทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ปัญหาการจัดรูปแบบงานขององค์กรยังมีลักษณะซ้ำซ้อน ปัญหาการทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัญหาการขาดระบบการพิจารณาที่ยุติธรรมเหมาะสม ฯลฯ (นันทนา ประกอบกิจ, 2538) และในแต่ละปีครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความประสงค์ขอย้ายสถานที่ทำงานเป็นจำนวนมากเช่นกัน (อุษณีย์ พาณิชยไพศาลกุล, 2528) แสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยระบุว่า จะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์กร จึงถือเป็นเรื่องที่จะต้องเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกรักพอใจในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรก็จะสูงขึ้นไปด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งที่บุคคลคาดหวังก็คือ องค์กรจะให้ประโยชน์อะไรแก่ตนเองบ้าง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็มีหน้าที่ดูแลรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลให้มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะองค์กรและบุคคลต้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาก็จะลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานที่อื่น หรือหากตัดสินใจทำงานที่เดิม ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาก็คือ การสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะ

เป็นคำตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ส่วนด้านบรรยากาศ สมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริง จึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้สมาชิกขององค์กร มีการอุทิศพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่ให้องค์กร และ ถือเสมือนว่าตัวเองเป็นเจ้าขององค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความผูกพัน ต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรจะต้องดูแลเอาใจใส่ เพราะหากว่าสมาชิกมีความผูกพันต่อ องค์กรแล้ว ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุกลงไป ได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาจากผลงานวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

อายุ Angle และ Perry (1981) ศึกษาการเข้าถึงหลักของความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เช่นเดียวกับ Meyer และ Allen (1984) พบว่า คนที่มี อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เพศ Glisson และ Durick (1988) ศึกษาปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาล พบว่า เพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร Angle และ Perry (1981) ได้กล่าวว่า เพศ หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

อายุงานหรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง Fukami และ Larson (1984) พบว่า สมาชิกใน องค์กรทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับ Sheldon (1971) พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานนั้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ลักษณะงาน ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีผลกับ การปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร Pearson และ Chong (1997); Mathieu และ Farr (1991) พบว่า ความเป็นอิสระจากงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะองค์กร Glisson และ Durick (1988) ศึกษาตัวทำนายของความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะองค์กรเป็นตัวทำนายที่ดีของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ

ขององค์กร องค์กรที่มีอายุมากจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าองค์กรที่มีอายุน้อย และ Mathieu และ Sajak (1990) พบว่า ขนาดขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือองค์กรขนาดใหญ่จะมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนตำแหน่ง และได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ จึงทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา Eisenberger และคณะ (1990) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันทางจิตใจ โดยศึกษาจากบุคคลหลายอาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fukami และ Larson (1984) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน Huselid และ Day (1991) พบว่า การมีความสัมพันธ์และเข้ากันได้ของผู้ร่วมงาน จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fukami และ Larson (1984) ที่ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์กันในสังคม จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ความยุติธรรม Martin และ Bennett (1996) ศึกษาบทบาทของความยุติธรรมในการอธิบายความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเงิน พบว่า การบริหารงานเป็นขั้นตอนที่มีความเป็นธรรม จะมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brockner และคณะ (1992) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพลเมืองชาวชิคาโก พบว่า การบริหารงานที่มีความยุติธรรม จะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ Cuslly (1995) ศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในสโมสรกีฬา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการ จะทำให้องค์กรได้รับความคิดใหม่ ๆ และมีความหลากหลายในกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ Meyer และคณะ (1989) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากผู้จัดการขายอาหาร ในแคนาดา พบว่า การรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เช่นเดียวกับ Eisenberger และคณะ (1990) พบว่า องค์กรสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า จะทำให้เกิดความตั้งใจทำงานและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

คำตอบแทน Eisenberger และคณะ (1990) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันทางจิตใจ โดยศึกษาจากบุคคลหลายอาชีพ พบว่า รายได้และคำตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดความพยายามในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จากการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mowday และคณะ (1982), Steers และ Porter (1983) ที่เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล องค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมการบริหารงาน และมีการศึกษางานวิจัยพบอีกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน (สมชาติ คงพิกุล, 2537; กรกฎ พลพานิช, 2540; วัลภา ฐานกาญจน์, 2540) Bowman (1996) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน full-time และ part-time โดยศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Mottaz (1985) ซึ่งได้แบ่งเป็นความพึงพอใจจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจจากปัจจัยภายใน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น ความมีอิสระจากงาน ความสำคัญของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย และความพึงพอใจจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ รายได้ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ Morrison (1996) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ Huselid และ Day (1991) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ Mathieu และ Farr (1991) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และ งานวิจัยของ La Lopa (1996) ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน

งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย ทั้งตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวแปรแฝง แต่มักจะถูกนำไปวิเคราะห์เหมือนตัวแปรสังเกตได้ จึงทำให้การวิเคราะห์อาจไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง อีกทั้งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ที่กล่าวว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด และในการวิเคราะห์ก็จะศึกษาได้เฉพาะอิทธิพลทางตรงของตัวแปรเท่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสมบูรณ์ในกระบวนการวิจัย พร้อมทั้งทดสอบความสอดคล้องของโมเดลจากทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Mottaz จากปัจจัยภายในที่มาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยตรง และปัจจัยภายนอกที่มาจากทางองค์กรและสังคม ซึ่งเป็น

ปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ในลักษณะที่ความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นไปในทิศทางเดียว หรือมีอิทธิพลย้อนกลับ ซึ่งในงานวิจัยนี้จึงต้องการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ระหว่างโมเดลแบบทางเดียวของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กับโมเดลแบบทางเดียวของตัวแปรการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และโมเดลแบบสองทางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลกับการปฏิบัติงาน และตัวแปรการปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลย้อนกลับต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อความรู้ของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น และเป็นแนวทางในการบริหารงาน พัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อันเป็นแนวทางสำคัญต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลลิสเรลหรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น ประเภทมีตัวแปรแฝงของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของ Mottaz และปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลลิสเรล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปรับโมเดลให้มีความตรงในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ของโมเดลแบบทางเดียวและโมเดลแบบสองทางในแต่ละประเภทของปัจจัยความพึงพอใจในงาน และระหว่างปัจจัยของความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยโดยรวม

## สมมุติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน จะเห็นว่า ปัจจัยบุคคล คือ เพศ อายุ อายุงาน ปัจจัยองค์กร คือ อายุขององค์กร และขนาดขององค์กร ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยุติธรรม ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ทั้งจากปัจจัยภายในที่มาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ ความหลากหลายของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ส่วนปัจจัยภายนอกที่มาจากทางองค์กรและสังคม คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในโมเดลแบบทางเดียวและโมเดลแบบสองทาง จึงได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน คือ

1. โมเดลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน
  - 1.1 โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
  - 1.2 โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลย้อนกลับต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. โมเดลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก
  - 1.1 โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
  - 1.2 โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลย้อนกลับต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. โมเดลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
  - 1.1 โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
  - 1.2 โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลย้อนกลับต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2541
2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้อ้างอิงตามกรอบทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Mottaz ที่ได้แบ่งเป็นความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะทางองค์กรและทางสังคม ประกอบกับปัจจัยที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

## ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง อาจต้องใช้เวลามากในการศึกษา ดังนั้นการวิจัยนี้จึงใช้วิธีการประเมินพฤติกรรมด้วยตนเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอาจประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าความเป็นจริงบ้าง

## นิยามคำศัพท์

1. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วในโรงเรียนนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก เจตคติอันดีของครูที่มีต่อโรงเรียน มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร ท่วมเทให้กับงาน และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนี้ตลอดไป
3. การปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
4. ปัจจัยบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน



5. ปัจจัยองค์กร หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับ อายุของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

6. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้และเจตคติต่อการทำงานของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน 2 ประการ คือ ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน หมายถึง การรับรู้และเจตคติของครูที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่ ความเป็นอิสระจากงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

8. ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก หมายถึง การรับรู้และเจตคติของครูที่มีต่อลักษณะทางองค์กรและทางสังคมของโรงเรียน อันได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

9. ความพึงพอใจในงานโดยรวม หมายถึง การรับรู้และเจตคติของครูที่มีต่องาน ที่ตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

10. โมเดลแบบทางเดียว หมายถึง โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทางเดียว และตัวแปรการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางเดียว

11. โมเดลแบบสองทาง หมายถึง โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และตัวแปรการปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลย้อนกลับต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปรแฝงของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ได้แนวทางสำหรับการบริหาร การพัฒนาองค์กร การบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียน ตลอดจนการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร