

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาอันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้คือ ครู แต่ครูในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูจำนวนไม่น้อยไม่อาจดำรงจิตวิญญาณของความเป็นครูให้คงอยู่ได้ ไม่สนใจจะพัฒนาการเรียนการสอน หรือละทิ้งงานในหน้าที่ของตน ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพครูในประเทศไทยเป็นอาชีพที่มีรายได้หรือผลตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ดังนั้นครูจึงต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ทำให้ความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่น้อยลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 3-4)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยส่วนรวมมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น ปัญหาความอยู่รอดของโรงเรียน ปัญหาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณวุฒิในบางสาขา หรือขาดประสบการณ์ในการสอน เป็นต้น และปัญหาการจัดการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาการบริหารบุคลากรครู กล่าวคือ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีอัตราครูเข้า-ออกเกิดขึ้นบ่อยครั้งในแต่ละปีการศึกษา ดังรายงานประจำปีเกี่ยวกับครู ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2544 สรุปจำนวนและร้อยละของครูที่บรรจุใหม่และลาออก ดังนี้ จำนวนครูที่บรรจุใหม่ ปี พ.ศ. 2540 จำนวน 6,817 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37 ปี พ.ศ. 2541 จำนวน 7,116 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ปี พ.ศ. 2542 จำนวน 6,289 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ปี พ.ศ. 2543 จำนวน 3,341 คน คิดเป็นร้อยละ 2.87 ปี พ.ศ. 2544 จำนวน 6,539 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 และจำนวนครูที่ลาออก ปี พ.ศ. 2540 จำนวน 4,068 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 ปี พ.ศ. 2541 จำนวน 4,082 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ปี พ.ศ. 2542 จำนวน 3,413 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ปี พ.ศ. 2543 จำนวน 3,036 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61 ปี และปี พ.ศ. 2544 จำนวน 4,151 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ซึ่งผลการเปรียบเทียบจากหน่วยงานการใช้ครูรวมทั้งหมด 13 สังกัด ในปี พ.ศ. 2544 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีครูบรรจุใหม่ในสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.51 ในขณะที่เดียวกันอัตราการลาออกอยู่ในสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.50 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544, ภาคผนวก) ซึ่งสาเหตุดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีประสบการณ์

มีความชำนาญในแต่ละสาขาที่โรงเรียนต้องการ ในการวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียนเอกชน ปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีอัตราการเข้า-ออกสูง เพราะระบบจูงใจ ความก้าวหน้า สิทธิประโยชน์และความพึงพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลสนใจอาชีพครูโรงเรียนเอกชน (จรรยาพร ธรณินทร์, 2539, หน้า 14) สถานศึกษาจึงต้องหาแนวทางให้ครูมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) (Muchinsky, 1996, p. 367)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การในลักษณะการยอมรับ แนวนโยบายการบริหารขององค์การ หากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญและกำลังใจ การตัดสินใจ ลาออก หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ การเสียทรัพยากรในการคัดเลือกและอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Mowday, Steer, & Porter, 1982, pp. 28-43) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการที่ครูมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ ทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ (Arcaro, 1995, pp. 32-33) การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของครู เช่น การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากในการทำงานนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการกำหนดเป้าหมายของงาน การควบคุมดูแล ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Steer, 1991, p. 79) และจากงานวิจัยของพรพรรณ นีวจันทิก (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่เข้ามามีบทบาทเสริมและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรและกลายเป็นมิติใหม่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพความพึงพอใจของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน ต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้นนาน ๆ แต่ถ้าบุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง บุคคลจะขาดงาน มีข้อเรียกร้อง หรือลาออก (สร้อยญา นวลละออง, 2544, หน้า 1) หรือตามที่ แฮค และซัทเทิล (Hack & Suttle, 1997, p. 9) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้และจากงานวิจัยของ จารุวรรณ โหระ (2541) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์กร หากบรรยากาศขององค์กรไม่ดีหรือองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ สมาชิกก็อาจจะตัดสินใจลาออกหรืออยู่ต่อแต่ขาดความผูกพัน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 27) บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบรรยากาศขององค์กรดี การปฏิบัติงานของบุคคลก็จะดีตามไปด้วย (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541, หน้า 3) และจากงานวิจัยของ ธนพร จงวิทย์ชาติ (2544) ที่ศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในองค์กร จากงานวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร คือระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจทำให้เกิดปัญหา

อื่น ๆ ตามมา ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลที่ดีซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (ปิยะพร สร้อยทอง, 2544, หน้า, 34) จากงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิปาประการ (2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำตาล พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและจากงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ในรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรใดบ้างที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่รวมตัวแปรแฝงเข้าไปในโมเดลการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982) ประกอบกับงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร และนำไปสู่ประสิทธิผลต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

อาชีพศึกษาเอกชน ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปร และกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดล จากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ มาวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982) โดยวัดจากพฤติกรรมที่ แสดงออก 3 ลักษณะ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) การทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ และ 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารของ บาสส์ (Bass, 1995) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ริทโว (Ritvo, 1995, p. 15) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และสร้างบรรยากาศ การทำงาน รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และบาร์เกอร์ (Barker, 1992, p. 27) อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความพึงพอใจ ในงาน และจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) จากผลงานวิจัยของ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542, บทคัดย่อ) พบว่า บรรยากาศต่าง ๆ ภายในองค์การมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และจากผลงานวิจัยของ บุญใจ ลิ้มศิลา (2541) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทาง บวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) จากผลงานวิจัยของจิรากุล วะพันธุ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และจาก งานวิจัยของศุภวิทย์ ทองศิริพัฒน์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน การทำงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิต และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอร์ตัน (Walton, 1986, p. 120) โดยแฮค และซัสเทิล (Hack & Suttle, 1977, p. 14) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจาก ทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่ สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ รายละเอียดปรากฏตามบทที่ 2

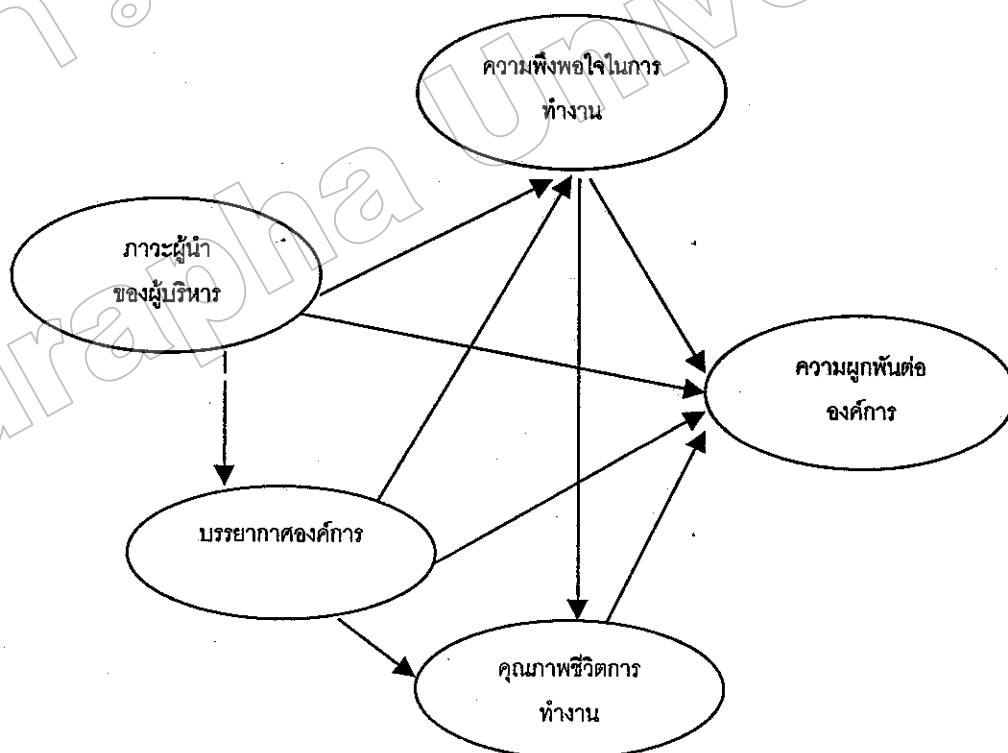
สาเหตุที่ผู้วิจัยคัดเลือก 4 ตัวแปรข้างต้น มาเป็นกรอบแนวคิดและเชื่อมโยง

ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สามารถกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติ ที่สามารถวัดค่าได้ ประยุกต์ใช้ได้กับองค์การทางการศึกษา สามารถอธิบายลักษณะธรรมชาติของ กลุ่มตัวอย่างได้ครอบคลุม และมีผลงานวิจัยสนับสนุน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นเหตุผลสนับสนุนการเชื่อมโยงตัวแปรต่าง ๆ เพื่อสร้างโมเดลสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้บรรยายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน
2. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

โมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
2. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทราบถึงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรอันจะเป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการบริหารบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรและเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2547

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย คือ ครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 700 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ตัวแปรภายในแฝง 4 ตัวแปร คือ

- 3.1.1 บรรยากาศองค์กร
- 3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 3.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน
- 3.1.4 ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร คือ

- 3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อโรงเรียน ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือเป็นมิตร และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความภูมิใจ เต็มใจ และจงรักภักดีต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยในการกิจหลักหรือเป้าหมายขององค์กร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 การทำงานอย่างเต็มความสามารถ หมายถึง การที่ครูมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานและคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร

1.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่ครูไม่คิดเปลี่ยนงานย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รักและผูกพันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของตนเองและแสดงความห่วงใยโรงเรียนตลอดเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ อีริคส์ กุสลาโนวิท (2545) ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership of Administrators) หมายถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้บริหาร ที่จะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการบริหารและจัดการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โดยมีพฤติกรรมการทำงานกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและจัดการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โดยมีพฤติกรรมการทำงานด้วยการทำให้ครูเข้าใจถึงบทบาทและขอบเขตในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายพร้อมทั้งบอกถึงสิ่งตอบแทนที่จะได้รับคือรางวัลเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ และการลงโทษเมื่อทำงานล้มเหลว

2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ความสามารถในการบริหารและจัดการของ

ผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ขาดความรับผิดชอบมักจะ ปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติมา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย

3. บรรยากาศองค์การ (Organizational Atmosphere) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของ สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่บุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มี อิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้ แบ่งบรรยากาศ องค์การเป็น 9 ด้าน ดังนี้

3.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความชัดเจนของ การแบ่งงาน โครงสร้างงาน ลักษณะงาน ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎเกณฑ์และข้อบังคับ การบริหารงาน การวางแผนต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

3.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความเอาใจใส่ต่องาน รับผิดชอบใน ภาระหน้าที่โดยไม่ย่อท้อ เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานให้ ดีที่สุด

3.3 การให้รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ครูได้รับเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย และการยอมรับในงาน

3.4 ความเสี่ยงของงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความเสี่ยง ทำลายหรือ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3.5 ความอบอุ่น หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่เกิดจากมิตรภาพของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3.6 การสนับสนุน หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาเป็นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่าง รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ การลาศึกษาต่อ การเข้ารับฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร

3.7 มาตรฐานงาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายและมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนรวมถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่ครูในโรงเรียนมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกัน แต่ต้องตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

3.9 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกภูมิใจ ผูกพันต่อโรงเรียน ที่ตนทำงาน รู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าด้วยการอุทิศตนและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542) ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเลียงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และความภักดีต่อองค์กร

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจและกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 10 ด้าน ดังนี้

4.1 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูในความมั่นคงในอาชีพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

4.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการได้เลื่อนตำแหน่งการงานที่สูงขึ้นมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

4.3 สถานที่ทำงานและการดำเนินการ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของโรงเรียน และการบริหารงานของโรงเรียน

4.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่ออัตราค่าจ้างและผลตอบแทน ในลักษณะที่ได้รับเป็นรายเดือน รวมถึงค่าตอบแทนในรูปผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ เป็นต้น

4.5 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อลักษณะงานที่ทำหรือต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย น่าสนใจ

4.6 การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่กระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะการควบคุม กำกับ ดูแล และการให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.7 ลักษณะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.8 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการติดต่อสื่อสารที่สื่อความคิดเห็นหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

4.9 สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่

เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง เสียง ของห้องทำงาน ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานที่เหมาะสม

4.10 ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่ได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากการปฏิบัติงานในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลาพักร้อน วันหยุดต่าง ๆ บำเหน็จบำนาญ ค่าชดเชยเมื่อเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของลักษณะดีใจเย็น (2537) ที่ได้พัฒนาขึ้นมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการดำเนินการ ค่าจ้างและผลตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และประโยชน์เกื้อกูล

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานจนเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยวัดได้จากปัจจัย 8 ด้าน ดังนี้

5.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

5.2 สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย หมายถึง การที่ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมทางการทำงานที่มีมาตรฐานที่ดีไม่เป็นอันตรายส่งเสริมให้เกิดผลดีต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

5.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่โรงเรียนให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาให้เกิดทักษะ อันจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและรู้สึกท้าทายต่องานที่ทำ

5.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่งงาน

5.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของครูกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.6 สิทธิในองค์การ หมายถึง การที่ครูมีสิทธิส่วนบุคคล ได้รับความเสมอภาค มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความเหมาะสมในการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว และเวลาที่ให้กับสังคม

5.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ดดี กุสลาโนน (2545) ที่ได้พัฒนาขึ้นมาใช้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. องค์การ หมายถึง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ

7. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการบรรจุให้เป็นครูตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

8. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่บุคคลจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นที่ให้การศึกษาแก่นักเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) ที่เปิดทำการสอนวิชาชีพ ในภาคตะวันออก

9. ภาคตะวันออก หมายถึง พื้นที่ 8 จังหวัดในประเทศไทย โดยแบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ ได้แก่ 1. ชลบุรี 2. ระยอง 3. จันทบุรี 4. ตราด 5. นครนายก 6. ปราจีนบุรี 7. ฉะเชิงเทรา และ 8. สระแก้ว