บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำริด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีถึงผู้ที่เป็นครูว่า "...ครูต้องเป็นผู้ประพฤติตนดีทั้งด้านวิชาการ ต้องฝึกฝนตนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอน ส่วนด้านความประพฤติจะต้องเป็นคนที่พร้อมทั้งในด้านจิตใจและการปฏิบัติ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็น เมื่อลูกศิษย์ได้เห็นและประทับใจในความสามารถและความดีของครูก็จะประพฤติตนตามแบบอย่าง..." (สำนักงานข้าราชการครู, 2542, หน้า 5)

ดังนั้นครูหรืออาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนไม่ว่าระดับใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์หรือผู้เรียนได้ ในส่วนของอุดมศึกษาไทยขณะนี้กำลังอยู่ในภาวะวิกฤติที่ต้องการแก้ไขโดยด่วน เนื่องจากมีความอ่อนแอในทุก ๆ ส่วนของระบบที่ไม่สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคตปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการขาดแคลนอาจารย์และนักวิชาการ เนื่องจากทางภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมล้วนต้องการบุคลากรระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงถูกดึงออกไปจากสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนปัญหาเรื่องจะรักษาอาจารย์เหล่านี้ไว้ให้เป็นอาจารย์ที่ดีก็ทำได้ยากและมีโอกาสน้อย (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540, หน้า 10, 36)

การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยในระดับสถาบันได้ถูกกำหนดไว้ 9 ประเด็น โดยในข้อที่ 5 ได้กำหนดว่าควรมีการรื้อปรับระบบงานบุคคล รวมทั้งปลุกระดมเพื่อสร้างกำลังใจและวิญญาณให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์และนักวิชาการตลอดจนสร้างวัฒนธรรมวิชาการและชุมชนวิชาการ เริ่มตั้งแต่การสรรหาและดึงดูดคนเก่งคนดีเข้ามาเป็นอาจารย์ การวางระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงความสามารถทางวิชาการและในการบริหารจัดการ การวางระบบการให้คุณให้โทษที่มีความยุติธรรมและนำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ผดุงอาชีพอาจารย์ให้ยืนหยัดอยู่ได้อย่างมีเกียรติสมศักดิ์ศรี (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540, หน้า 44-45)

จากข้อมูลของคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ พบว่า สภาพปัญหาปัจจุบันของการผลิตและพัฒนาครูจากภาวะความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว อาจทำให้ครูบางคนขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ไม่อุทิศเวลาของตนในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เท่าที่ควร นอกจากนี้ในด้านความประพฤติของครูบางครั้งที่ปรากฏตามข่าวก็ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานของครูยังขาดขวัญกำลังใจ เพราะอาชีพครูมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานสูง ส่งผลทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 1-2)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร (2547, คำปราศรัย) ได้กล่าวถึงจิตวิญญาณของความเป็นครูมีใจความสรุปว่า "...ครูจะต้องทำงานด้วยจิตวิญญาณและที่สำคัญคือต้องชอบและสนุกกับงานที่ทำ จะทำให้ทำงานอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยเพราะมีความสุขจากงานที่ทำ หากครูสอนหนังสือแล้วมีความสุขและนักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ โดยสถาบันจะต้องทำให้ครูมีความรักและผูกพันกับงานและองค์การที่สังกัด โดยเฉพาะในส่วนของอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สอนคนที่จะจบมาเป็นบัณฑิต ยิ่งจะต้องมีจิตวิญญาณในการทำหน้าที่ครูอาจารย์อย่างเต็มที่เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเต็มที่..."

หากพิจารณาจากสภาพปัจจุบันพบว่าครูของครูหรือคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 เรียกผู้ที่สอนในระดับอุดมศึกษาว่า "คณาจารย์" แต่เพื่อสะดวกต่อการสื่อความหมายผู้วิจัยใช้คำว่า "อาจารย์" แทนคำว่า "คณาจารย์" โดยอาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์จำนวนไม่น้อยที่ยังไม่เข้าลักษณะของครูอาชีพอย่างที่พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ กล่าวว่า "...ครูอาชีพคือผู้ที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครู มีวิญญาณของความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูด้วยใจรัก ส่วนผู้ที่ประกอบอาชีพครู คือคนที่มายึดอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาดำรงชีวิต แต่ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู จึงปฏิบัติหน้าที่ครูเพราะมีหน้าที่ที่จะต้องทำไม่ใช่เพราะมีใจรักที่จะทำ ซึ่งประเทศไทยเรามีผู้ที่ประกอบอาชีพครูเป็นจำนวนมาก แต่มีผู้ที่เป็นครูอาชีพซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครูอยู่ในจำนวนเพียงไม่มาก..." (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 7)

นอกจากนี้อานันท์ ปันยารชุน กล่าวว่า นักเรียนจะเก่งและดีได้ก็ต้องมีครูที่เป็นตัวอย่าง เมื่อประเทศไทยอยากได้ครูอาชีพหรือครูที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์นั้น ผู้ที่สอนครูหรือคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ก็ต้องมีลักษณะเป็นครูอาชีพที่มีพฤติกรรม อันพึงประสงค์ด้วยเช่นกัน (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2547) สอดคล้องกับแนวคิดของทริบัส (Tribus, 1994, p. 101) ที่กล่าวว่าคุณภาพของผลผลิตขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการผลิต ดังนั้นหากต้องการจะปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตก็ต้องมุ่งไปที่การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการผลิตที่ทำหน้าที่ผลิตผลผลิตนั้น ข้อความดังกล่าวหมายความว่า หากต้องการปรับปรุงคุณภาพของครูที่จะออกไปสู่สังคมจะต้องปรับปรุงที่คุณภาพของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ผู้รับผิดชอบงานด้านการผลิตครูของประเทศให้ดีเสียก่อน

การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้แก่อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ โดยการให้ความช่วยเหลือ (Alturism) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

(Organizational Citizenship Behavior) ที่ไม่ได้เกิดจากการได้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมากกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดีเป็นไปตามแนวคิดของออร์แกนศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียน่า (Indiana University) ประเทศสหรัฐ เจ้าของแนวคิดคนแรกที่กล่าวถึงเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005, pp. 8) โดยมอร์แมน (Moorman, 1991, p. 845) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเต็มที่

องค์การในยุคปัจจุบันกำลังเดินไปข้างหน้าเพื่อหาหนทางที่ช่วยพัฒนาให้สมาชิกในองค์การมีระดับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานในระดับสูงควบคู่กันไป ปรากฏการณ์ดังกล่าวจะสำเร็จได้หากผู้บริหารสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การของตนได้ (Deshpande, 2002) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะช่วยสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้ (Bloodgood, 2001) และยังช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย (Organizational Behavior Division, 2003) เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวของบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้ บุคลากรจะเต็มใจปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลองค์การได้เป็นอย่างดี (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005, p. 5) สอดคล้องกับสเนคและเดมเลอร์ (Schnake & Dumler, 1997, p. 220) กล่าวว่า พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคลากรนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์การจึงถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ดียิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการทางตะวันตกยังคงเน้นและเพิ่มความสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ปรากฏอยู่ในหลายองค์การ เช่น โรงงาน หน่วยงานรัฐ คณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น (Katz & Kahn, 1978, p. 36) โดยนักจิตวิทยาองค์การให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีบทบาทพิเศษ (Extra Role Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์การกำหนด โดยสมาชิกกระทำขึ้นด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจและ หรือสร้างสรรค์พฤติกรรมดังกล่าวขึ้นมาเอง รูปแบบของพฤติกรรมก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Motowidlo & Borman, 1997, pp. 475-480) โพสสาคอร์ฟและแม็กเคนซี (Podsakoff & MacKenzie, 1997 อ้างถึงใน วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2544, หน้า 1) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ เนื่องจากส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพในการจัดการ ช่วยให้

มีแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานในหลายบทบาท ทำให้มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน รักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์การต่อไป ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบจำลองพฤติกรรมพนักงานของเดสซิมอน (Desimone, 2002, p. 36) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งตัวของสมาชิกเองและต่อองค์การ

จากผลการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นตัวแปรหลักที่กำหนดพฤติกรรมตามบทบาทของตน (วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2544, บทคัดย่อ) หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้งานวิจัยหลายเรื่องต่างชี้ว่าประสิทธิผลขององค์การหรือประสิทธิผลของโรงเรียนนี้เป็นไปได้อย่างมากว่าจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การหรือโรงเรียนนั้นมีสมาชิกหรือครูที่มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันธ์กับงานและปรารถนาที่จะทำงานหรือเป็นครูต่อไปในอนาคต (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541, หน้า 122) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)ในด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ บรรยากาศองค์การ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ซึ่งเป็นตัวแปรที่นำมาใช้ในแบบจำลองของงานวิจัยนี้ เนื่องจากทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวว่า สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้ผู้ที่เข้ามาอยู่ในองค์การแล้วไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfaction) ทำให้ต้องการทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไปโดยไม่ย้ายออกไป (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2545, หน้า 112) และสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskle, 2000, p. 36) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมนุษย์จะปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมเสมอ หากปรับตัวได้ดีจะดำรงอยู่กับองค์การนั้นต่อไปได้ยาวนานด้วยความรู้สึกที่ดีต่อองค์การที่สังกัดอยู่ ปรากฏการณ์ที่กล่าวมาทั้งหมดสอดคล้องกับลักษณะผลลัพธ์ข้อดีที่เกิดขึ้นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ จะทำให้ข้อค้นพบจากงานวิจัยสามารถมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543, หน้า 35) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อวิเคราะห์เส้นทางและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของระดับประเทศ เนื่องจากปัจจุบันยังคงมีการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ยังไม่พบการศึกษาและวิจัยในประเด็นดังกล่าวภายในประเทศไทยมาก่อน โดยเฉพาะกับอาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยแก้ปัญหาวิกฤติศรัทธาของสังคมที่มีต่อวิชาชีพครูได้ เพราะจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำเชื่อได้ว่าหากวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้แล้วทำการสนับสนุนตัวแปรดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมให้องค์การทางการศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานดีขึ้นได้ โดยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การดังกล่าวสร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตัวแปรในแบบจำลองรวมจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ รวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณจากอาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อให้ทราบถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ภายใต้บริบทของสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำถามในการวิจัย

1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีลักษณะเป็นอย่างไร

2. ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นอย่างไร

3. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ยึดตามแนวทางที่ออร์แกน โพดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005, pp. 136-137) ได้เสนอแนะไว้ให้ทำวิจัยในอนาคต โดยได้เสนอแนะตัวแปรทำนายไว้หลายตัว เช่น พฤติกรรมผู้นำ คุณลักษณะงาน ลักษณะของกลุ่มงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น โดยผู้วิจัยนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่สิ่งจูงใจทางด้านจิตใจ ในลักษณะที่เป็นนามธรรมและเกี่ยวข้องกับลักษณะภายในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อบุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกอยู่ในองค์การแล้วมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป (Herzberg, 1959, p. 55) มาใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ตามแนวคิดดั้งเดิมของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 8-13) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยงานวิจัยที่นำมาเป็นแบบจำลองตั้งต้นคืองานวิจัยของอันนัม (Hannam, 2002) ที่พบว่า ความผูกพันธ์ต่อองค์การและความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ กำหนดตัวแปรหลักตามแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Meyer, Allen, 1993, p. 89) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3ประเภท ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน โดยแนวคิดหลักเป็นของวาเล็กซ์ (Valez, 1972, pp. 1112-A) และพัฟเฟอร์ (Puffer, 1987 อ้างถึงใน วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2544, หน้า 29) ผู้วิจัยจึงได้ประมวลว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกงาน โดยผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

คุณลักษณะงาน ของแฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1976, pp. 55-58) ซึ่งมีกรอบแนวคิดพื้นฐานกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน 5 ประการ สภาวะทางจิตใจ 3 ประการและผลผลิตที่เกิดกับงาน นำไปสู่ภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พึงพอใจในงาน แต่งานวิจัยนี้กำหนดองค์ประกอบของคุณลักษณะงานไว้ 4 ตัวแปร 2 ตัวแปรแรก ได้แก่ ปริมาณงานสอน ปริมาณงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่หลักของอาจารยมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง 2545) มาตราที่ 4 สำหรับองค์ประกอบที่สามของตัวตัวแปรคุณลักษณะงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน เป็นไปตามข้อค้นพบในงานวิจัยของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2540, หน้า 97) และตัวแปรสุดท้ายผู้วิจัยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรคุณลักษณะงาน ได้แก่ ข้อมูลป้อนกลับ เนื่องจากผู้วิจัยศึกษาเอกสารแล้วพบว่า เป็นมิติของงานที่มีความสำคัญที่สุดในแบบจำลองคุณลักษณะงานมากกว่ามิติอื่น ๆ (Tomson, 1996, p. 187)

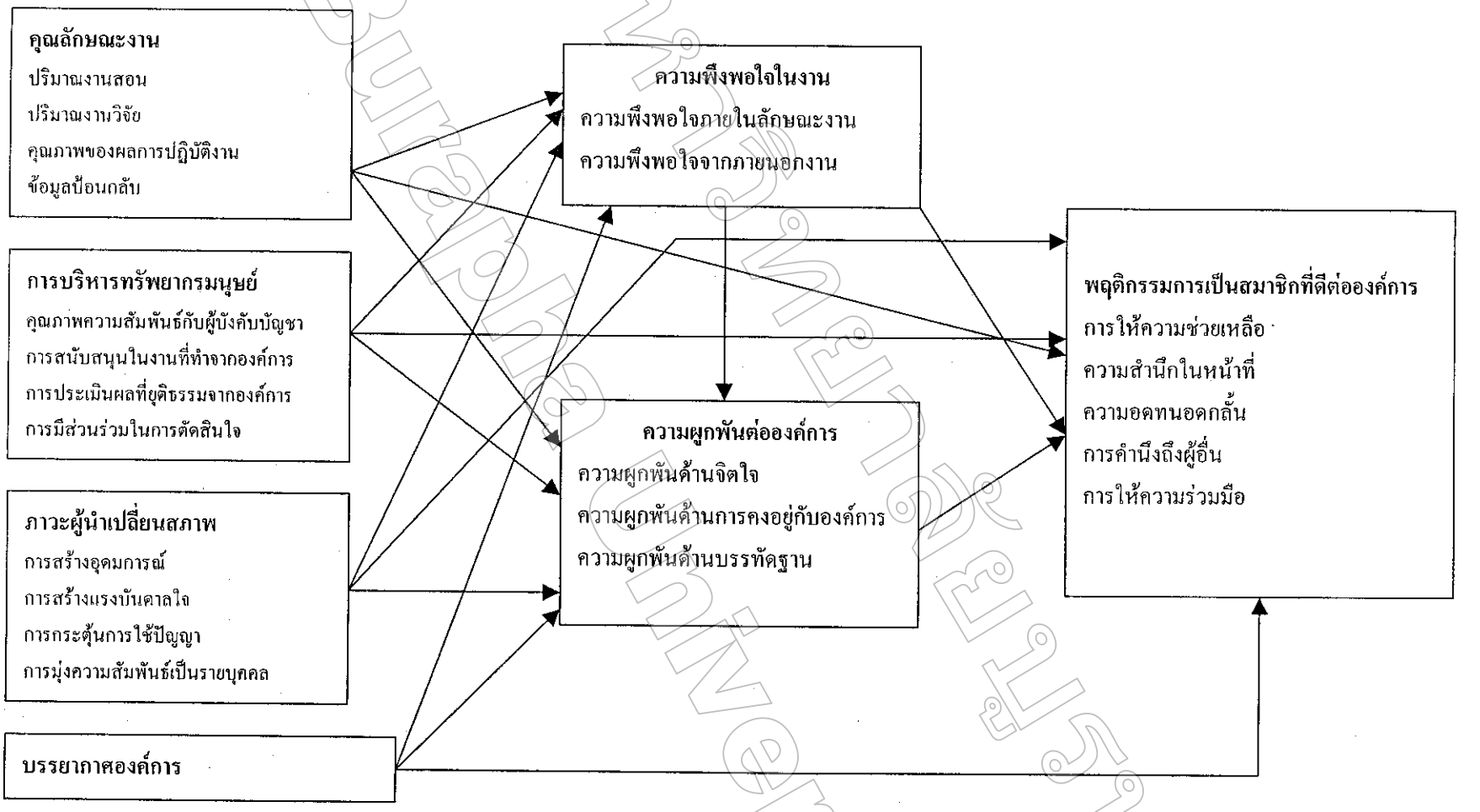
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของสตอเรย์ (Storey, 1987 อ้างถึงใน นิสดารก์ เวชยานนท์, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ โดยที่องค์การต้องพยายามสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมและให้เห็นความสำคัญแก่บุคลากร โดยมีการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน มิโควิชและบูโดร (Mikovich & Boudreau, 1991, p. 3) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปว่าองค์การจะเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลากรในองค์การเป็นสำคัญ จากความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์การ เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมการบริหารทั้งมวล ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสร้างเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนในงานที่ทำจากองค์การ การประเมินผลที่ยุติธรรมจากองค์การและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ตามทฤษฎีของแบส (Bass, 1985, p. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเป็นผลลัพท์ที่นำไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะส่งเสริมแรงจูงใจ และผลงานของผู้ตามได้มากกว่า ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามแนวคิดของออร์แกนได้ ดังนั้นจึงได้กำหนดตัวแปรภาวะผู้นำโดยยึดตามทฤษฎีผู้นำเปลี่ยนสภาพของแบสที่ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

บรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎีบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 1) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

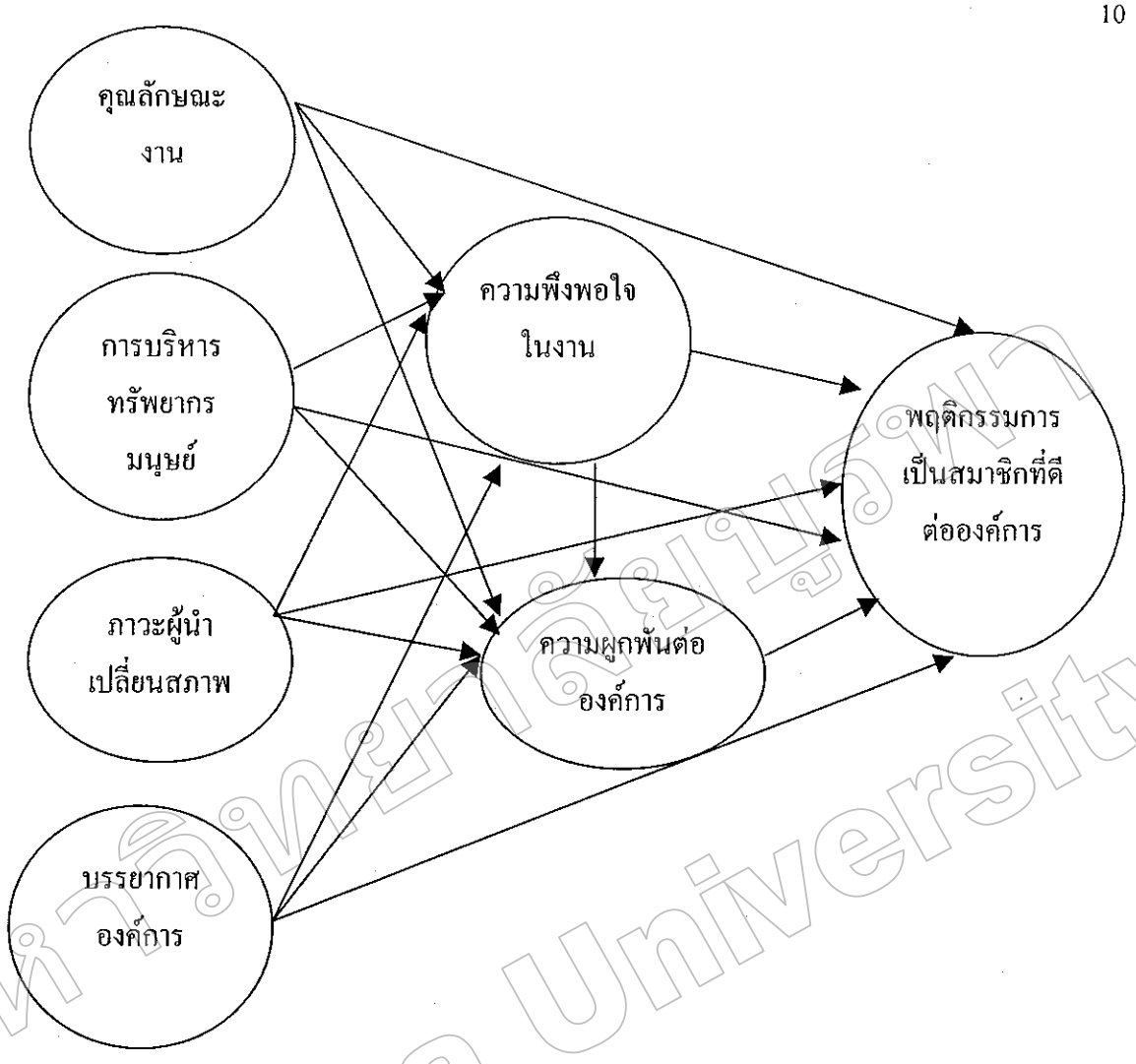
กับสิ่งแวดล้อม โดยกล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรไว้ 8 ด้านดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานงานและความคาดหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเสี่ยงของงาน เป็นโดยทฤษฎีบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเกอร์ ซึ่งรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 37) ได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับกลุ่มตัวอย่าง ในประเทศไทยแล้วพบว่า องค์ประกอบทั้ง 8 ตามทฤษฎีของลิทวินและสตริงเกอร์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



หมายเหตุ :

แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรหมายถึงเป็นตัวแปรผล

แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง จะต้องวัดผ่านตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้

ภาพที่ 2 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย ที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รวบรวมไว้แล้วในบทที่ 2 โดยสมมติฐานการวิจัยสามารถแสดงเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรคุณลักษณะงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

2. ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

3. ตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บังคับบัญชาส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

4. ตัวแปรบรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

5. ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

6. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

7. ตัวแปรคุณลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรทั้งหมดส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลเชิงมหภาคที่สะท้อนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแก่อาจารย์ต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. เป็นข้อมูลเชิงรูปธรรมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้ได้แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขึ้นมาใหม่ ที่ทำให้ทราบขนาดและทิศทางของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในบริบทของสังคมไทยต่อไป

3. เพื่อเผยแพร่แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความสำคัญและวิธีการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่และมีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในบริบทของสังคมไทย ให้ได้เป็นที่รู้จักและเป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและพัฒนาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยรัฐ ตามแนวคิดดังรายละเอียดที่ปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะสถาบันที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมเท่านั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 13 แห่ง ที่เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีในคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ จากการสำรวจ Web Site ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปี พ.ศ. 2547 พบว่ามีจำนวนอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 1,038 คน ประกอบด้วยอาจารย์จากมหาวิทยาลัย ต่อไปนี้

2.1.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.3 มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.1.4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.1.5 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.1.6 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.1.7 มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.1.8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.1.9 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1.10 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1.11 มหาวิทยาลัยบูรพา

2.1.12 มหาวิทยาลัยทักษิณ

2.1.13 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่อาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามกฎของลินเดอแมน มิเรนด้าและโกล์ (Lindeman, Merenda & Gold, 1980, p. 163) กำหนดให้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ควรจะเป็นสัดส่วน 20 ต่อ 1

ตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย มีตัวแปรสังเกตได้ ทั้งสิ้น 30 ตัวแปร ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือ 600 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรแฝงนอก ประกอบด้วย

3.1.1 คุณลักษณะงาน

3.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.1.3 ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

3.1.4 บรรยากาศองค์การ

3.2 ตัวแปรแฝงใน ประกอบด้วย

3.2.1 ความพึงพอใจในงาน

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์การ

3.2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คณะศึกษาศาสตร์ (Faculty of Education) หมายถึง คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งที่มีการเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี

2. มหาวิทยาลัยของรัฐ (Public Universities) หมายถึง มหาวิทยาลัยที่สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือทบวงมหาวิทยาลัยเดิมเท่านั้น ซึ่งไม่รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มาจากสังกัดของกรมการฝึกหัดครู และกรมอาชีวศึกษา ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการเดิมก่อนผนวกทบวงมหาวิทยาลัยเข้ามารวม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ (Educational Faculties) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันระดับอุดมศึกษา โดยเป็นอาจารย์ประเภทใดประเภทหนึ่งใน 3 ประเภท (ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และอัตราจ้าง) ซึ่งได้รับเงินเดือนจากมหาวิทยาลัยที่คณะศึกษาศาสตร์สังกัดอยู่

3. ภาควิชา (Academic Department) หมายถึง หน่วยงานราชการที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ โดยเป็นหน่วยงานในสังกัดของคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยรัฐ

5. องค์การ (Organization) หมายถึง ภาควิชาหรือคณะศึกษาศาสตร์ตามที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ หน่วยงานใดหน่วยหนึ่ง

6. ผู้บังคับบัญชา (Superior) หมายถึง ผู้บริหารที่ทำหน้าที่หัวหน้าภาควิชาหรือคณบดีคนปัจจุบันตามที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

7. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ปฏิบัติอยู่ตั้งแต่อดีตตนถึงปัจจุบัน ได้แก่ คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ภาระงานสอน ภาระงานวิจัย และข้อมูลป้อนกลับจากผู้บริหาร โดยวัดจากแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก และแบบวัดประมาณค่า 4 ระดับ

7.1 ภาระงานสอน (Instructional Workload) หมายถึง จำนวนคาบสอนต่อสัปดาห์ (คาบสอนที่อยู่ทั้งในและนอกเวลาราชการ เฉพาะรายวิชาที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ผู้ตอบสังกัดอยู่) ที่อาจารย์ผู้ตอบได้รับผิดชอบเป็นผู้สอนและหรือเป็นคณะผู้สอน ในภาคเรียนและปีการศึกษาที่ได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยวัดจากแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก

7.2 ภาระงานวิจัย (Research Workload) หมายถึง จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย (ทั้งในและนอกเวลาราชการ) ที่อาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างใช้สำหรับการทำวิจัยในภาคเรียนและปีการศึกษาที่ได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ทั้งที่เป็นแบบรายบุคลและหรือคณะ โดยวัดจากมาตรวัดแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก

7.3 คุณภาพของผลการปฏิบัติงานงาน (Quality of Job Performance) หมายถึง คุณภาพของงานที่อาจารย์ได้ปฏิบัติมา โดยเป็นตัวแปรที่สร้างขึ้นจากการรวมคะแนนมาตรฐาน 2 ตัวแปร คือ คุณภาพงานสอน (เฉพาะรายวิชาที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ผู้ตอบได้สังกัดอยู่) และคุณภาพงานวิจัย โดยวัดจากมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ

7.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับความถี่ของการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ หมายรวมทั้งข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ทั้งทางบวกและทางลบที่มีต่ออาจารย์ผู้ตอบซึ่งสามารถรับรู้ได้ โดยวัดจากแบบวัดประมาณค่า 4 ระดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

8. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง ระบบและรูปแบบกิจกรรมในการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดของคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ตามที่อาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างได้สังกัดอยู่ ครอบคลุมใน 4 ประเด็น ได้แก่ คุณภาพความสัมพันธ์ของอาจารย์กับผู้บังคับบัญชา ระดับของการสนับสนุนในงานที่ทำจากองค์การ การประเมินผลที่ยุติธรรมจากองค์การ และระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยวัดจากแบบวัดประมาณค่า 4 ระดับ

8.1 คุณภาพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Quality of Relationship) หมายถึง สัมพันธภาพ ปฏิสัมพันธ์รวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างอาจารย์กับผู้บังคับบัญชาที่สังกัดอยู่ ซึ่งจะหมายรวมถึงความศรัทธาและนับถือที่อาจารย์ผู้ตอบมีต่อผู้บังคับบัญชาของตนด้วย

8.2 การสนับสนุนในงานที่ทำจากองค์การ (Job Support from Organization) หมายถึง การได้รับการสนับสนุน หรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ได้รับจากองค์การตามที่ได้สังกัดอยู่ ทั้งงานสอนและนอกเหนือจากงานสอนตามภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายขององค์การที่ให้การสนับสนุนต่อการทำงานของอาจารย์ในคณะ

8.3 การประเมินที่ยุติธรรมจากองค์การ (Evaluation Fairness) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนได้รับจากการประเมินความดีความชอบจากองค์การตามที่ได้สังกัดอยู่ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง ตรงไปตรงมา เปิดเผย ไม่ลำเอียง คงเส้นคงวา โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

8.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision) หมายถึง โอกาสของอาจารย์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจขององค์การที่ตนสังกัดอยู่ การให้ข้อเสนอแนะแก่องค์การ เพื่อมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในเรื่องส่วนรวมขององค์การ

9. ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) พฤติกรรมที่แสดงภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยประเมินภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บังคับบัญชาใน 4 ด้านตามทฤษฎีของแบส ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล วัดจากมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

9.1 การสร้างอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงความสามารถของทางด้านความคิด ความมั่นใจในตัวเองที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกศรัทธาให้ความร่วมมือ รักใคร่ เลื่อมใส และให้ความไว้ใจในความสามารถ

9.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้จุดประกายความคิดที่ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นรวมทั้งการให้แรงหนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การสื่อสารด้วยคำพูดที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าผู้ตามจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

9.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง วิธีการที่อาจารย์ผู้บังคับบัญชาใช้กระตุ้นอาจารย์ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้อาจารย์ในองค์การสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

9.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจในอาจารย์ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ตลอดจนปฏิบัติต่ออาจารย์ในองค์การของตนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่อาจารย์ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในองค์การ

10. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ตามที่สังกัดอยู่ใน 8 ด้าน ซึ่งนิยามความหมายของแต่ละด้าน ผู้วิจัยนิยามตามแนวคิดของสิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) โดยวัดจากมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ

10.1 ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ผู้ตอบเกี่ยวกับความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย นโยบาย กฎเกณฑ์ ขั้นตอนในการดำเนินงานและการกระจายงานขององค์การ

10.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge & Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ผู้ตอบด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นที่คณะต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง

10.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth & Support) หมายถึง การรับรู้ถึงมิตรภาพภายในองค์การที่ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และการได้รับความช่วยเหลือจากองค์การในการสนับสนุนการปฏิบัติงานรวมทั้งความพอเพียงของอุปกรณ์ที่องค์การอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์ผู้ตอบ

10.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward & Punishment) หมายถึงการรับรู้ของอาจารย์ผู้ตอบทางด้านการให้รางวัลสำหรับงานที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความยุติธรรมและความเพียงพอในการให้รางวัลตอบแทน และการตักเตือนลงโทษภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมของการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

10.5 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีรับฟังความเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำออกมาตกลงแก้ไขกันด้วยการใช้เหตุผลเป็นเกณฑ์สำคัญในการตัดสินปัญหาแล้วเมื่อได้ข้อยุติแล้วจะไม่ก่อให้เกิดอคติต่อกันอีก

10.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards & Expectation) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความคาดหมายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การมีการกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่อาจารย์ผู้ตอบยอมรับว่าคณะกำหนดขึ้นมาเพื่อให้เกิดการพัฒนา

10.7 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Organizational Identity) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ผู้ตอบว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการให้ความร่วมมือ การทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน รวมทั้งความสามัคคีที่มีต่อกันภายในองค์การ

10.8 ด้านความเสี่ยงภัย (Risk) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชาและองค์การทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งการมอบหมายงานที่ท้าทายให้โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง แต่เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการดำเนินงาน

11. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของอาจารย์เกี่ยวกับงานที่ได้ทำ ทั้งที่ผ่านมาในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกงาน วัดจากมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ

11.1 ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน (Intrinsic Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของอาจารย์ผู้ตอบในการได้ใช้ศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของอาจารย์ ความสำเร็จที่ได้รับจากงาน โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และวิจารณยานในการตัดสินปัญหาด้วยตนเอง

11.2 ความพึงพอใจภายนอกงาน (Extrinsic Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน นโยบายขององค์การ ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ปริมาณงาน รายได้ และโอกาสความก้าวหน้าในงานอาชีพ และการสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจากองค์การ

12. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การที่ได้สังกัดอยู่ อันรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การที่ตนสังกัดอยู่ โดยวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยวัดจากมาตรประมาณค่า 4 ระดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

12.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันในทางจิตใจของอาจารย์ผู้ตอบที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่อาจารย์รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความใส่ใจกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นอาจารย์ขององค์การ

12.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของอาจารย์โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของอาจารย์ว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์การ

12.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ผู้ตอบว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การแล้วมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะเชื่อว่าสิ่งนี้คือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ เนื่องจากความผูกพันต่อคณะนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่ตนในฐานะอาจารย์ที่เป็นสมาชิกต้องปฏิบัติ นอกจากนี้จะหมายความรวมถึงการจงรักภักดีต่อองค์การ ที่เป็นความรู้สึกทางจิตใจที่ยึดมั่นถือมั่น ภักดีหรือติดยึดอยู่กับคณะ

13. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่แสดงใน 5 ลักษณะ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อคณะ ที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากคณะแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของคณะได้เป็นอย่างดี โดยวัดจากมาตรประมาณค่า 4 ระดับ นิยามความหมายของทั้ง 5 ของพฤติกรรมนี้ ดังนี้

13.1 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ผู้ตอบในการให้อุทิศตนช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมทุกอย่างขององค์การทั้งในและนอกเวลางานโดยไม่ต้องให้ร้อง

13.2 ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ผู้ตอบที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทพันธกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ประกอบด้วยหน้าที่ด้านการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชนและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

13.3 ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ผู้ตอบที่มีความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนไม่พอใจ รวมทั้งการไม่นำอารมณ์ส่วนตัวมามีผลต่อการปฏิบัติงาน งดเว้นหรือพยายามหลีกเลี่ยงการบ่นว่า หรือนินทาผู้ร่วมงานในองค์การ

13.4 การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ผู้ตอบที่คำนึงถึงผู้ร่วมงานในองค์การเพื่อปกป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา ด้วยการไม่ประพฤติตนให้ผู้อื่นเดือนร้อนหรือได้รับผลกระทบทั้งกายและใจ รวมทั้งความเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานในองค์การ

13.5 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่มีความเต็มใจในการรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ขององค์การอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกเวลาราชการ เช่น การมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การ ให้ความร่วมมือกับทุกนโยบายขององค์การเป็นอย่างดี

14. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior Model) หมายถึง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเส้น หรือแบบจำลองที่เป็นแผนภาพ หรือสมการพีชคณิตเมทริกซ์ที่แทนรูปแบบและลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรทั้งที่เป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ โดยลักษณะของแบบจำลองเป็นสมการที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นตามพื้นฐานทางทฤษฎีที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมา ประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงใน (Eta) 3 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน สำหรับตัวแปรแฝงนอก (Xi) 4 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและบรรยากาศองค์การ โดยวัดจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.50

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University