

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้นำมาบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษานับนี้มุ่งการปฏิรูปการศึกษา โดยมีสาระสำคัญตามเอกสารปฏิญญาปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2545 ของสำนักงานการปฏิรูปการศึกษา 5 ประการ คือ ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ปฏิรูปครู คุมนักเรียนและบุคลากร และปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยหวังจะให้ผลลิดอกออกผลในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ในภาพรวมของประเทศไทยโดยกระทรวงที่เกี่ยวข้องเป็นผู้นำและจัดสรรทรัพยากรให้การปฏิรูปการศึกษาเดินไปข้างหน้าได้ด้วยดี ในส่วนของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ครูและนักเรียนต้องช่วยกัน โดยยึดวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 เป็นแนวทางร่วมกัน (สุรศักดิ์ หลาบลามา, 2546, หน้า 2-3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอนและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในปัจจุบัน พบว่า การปฏิบัติงานของครู ยังไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้ทั้งหมด ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกที่แน่นแฟ้นต่อองค์กรหรือกล่าวได้ว่าครูยังขาดความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจัง ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรครูจะอุทิศตนทั้งด้านร่างกาย จิตใจอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรอย่างแท้จริงหรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครู เพราะ หากครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด จึงอาจกล่าวได้ว่าการผสมผสานผลประ โยชน์ระหว่างองค์กรและบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้ตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ องค์กรใดก็ตามที่สามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาตามที่ตั้งไว้ บุคคลผู้นั้นก็ย่อมต้องการ

ที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์กรได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 2) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็就会有ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเทให้กับงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ผลผลิตขององค์กรอาจลดต่ำลง สูญเสียบรรยากาศที่ดีในการทำงานแล้วแนวโน้มการลาออกจากองค์กรจะเกิดขึ้น และเมื่อมีโอกาสก็จะหาทางออกจากองค์กรไปสู่องค์กรใหม่ที่ตนเองคิดว่าดีกว่า การที่บุคคลออกจากองค์กรโดยความสมัครใจบ่อยครั้งหรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานองค์กรก็จะต้องรับภาระในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทนทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งต้องมีการฝึกฝนคนเข้ามาใหม่ทำให้การดำเนินงานเกิดการชะงักงัน เป็นต้น (Steers, 1977, pp. 45-46; Buchanan, 1974, p. 340; Mowday, Porter, & Dubin, 1974, pp. 224-248; Davis & Newstrom, 1989) จากหลักฐานที่นำมาเสนอใน UNESCO International Conference on Education ในปี 1996 แสดงให้เห็นว่าการปฏิรูปนโยบายในหลายประเทศในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา นำไปสู่การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูแย่ลง ทำให้กำลังใจลดน้อยลง มีการออกจากอาชีพ ขาดงานและมีผลเชิงลบต่อคุณภาพทางการศึกษาที่ให้นักเรียน งานวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีครูจำนวนมากที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ อุทิศตัวให้นักเรียนมีความสร้างสรรค์และร่วมมือกันในการสอน (Crowley et al., 1998; Groundwater, Brenna, McFadden, & Mitchell, 2001) ระดับความผูกพันของครูนั้น ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ในปัจจุบันความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน (Ebmeier & Nicklaus, 1999, pp. 351-369) และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงผลงาน การขาดงานและการลาออกของครู ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนของนักเรียน (Firestone, 1996, pp. 209-235; Graham, 1996; Louis, 1998, pp. 1-27; Tsui & Cheng, 1999, pp. 249-268) ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบแต่ละสายงานในองค์กรที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม

(Steers, 1977, pp. 45-56) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sager, 1987, p. 2661-A; Garcia, 1989, p. 3661-A; Huselid & Day, 1991, pp. 380-391; Johnston III & Snizex, 1991, pp. 1255-1277; Mathieu & Farr, 1991, pp. 127-133; Rohrer, 1991, p. 225-A; Skerrett, 1991, p. 1817-A; ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538, หน้า 41-42) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องยิ่ง ที่ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานใน 4 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน ตามทฤษฎีของ มาวเคย์, พอดเคอร์ และสเติร์ต (Mowday, Porter, & Steers, 1979, pp. 224-247) 2) ความผูกพันในอาชีพครู ตามทฤษฎีของ โบล และกรีน โฮล์ (Blau, 1985; Greenhaus, 1971, pp. 75-83) 3) ความผูกพันในงานครู ตามทฤษฎีของ มอร์โรว์ (Morrow, 1983, pp. 486-500) 4) ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ตามทฤษฎีของ แรนคอต และโคท (Randall & Cote, 1991, pp. 194-211) ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนในอนาคตอันใกล้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนวางแผนสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นครูและบุคลากรในโรงเรียน
3. ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสร้างความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่นใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย แปลกใหม่ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีคำถามในการวิจัยดังนี้

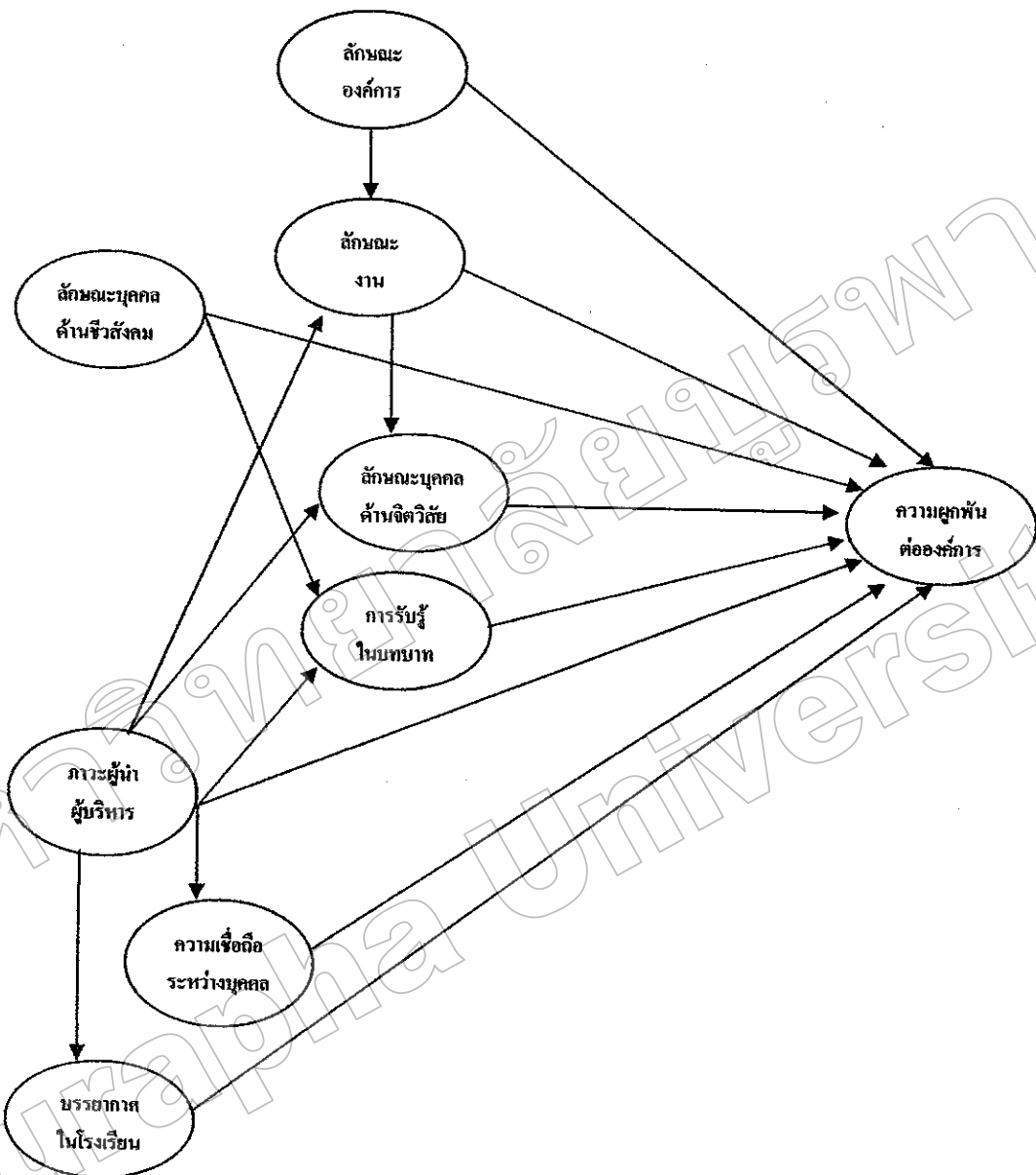
1. มีปัจจัยเชิงสาเหตุอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 46) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล

ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ส่วน เมอร์เคย์, พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Mowday, Porter, & Steers, 1982, pp. 28-29) พบว่า ลักษณะบุคคล ลักษณะบทบาท ลักษณะโครงสร้างองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน สัมพันธภาพในองค์การ พฤติกรรม การบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพัน และความผูกพันมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน พอร์เตอร์ และ ไมล์ (Porter & Miles, 1974 cited in Steers & Porter, 1983, p. 21) ได้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน และความเชื่อถือระหว่างบุคคล ไพรซ์, กลิสตัน และคูริก (Price, 1972, p. 175; Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81) อ้างถึงใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538, หน้า 43) พบว่า ลักษณะองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะการงานหรือบทบาทการออกแบบองค์การ ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และจากการศึกษางานวิจัยจำนวนมากยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพัน (Freeston, 1985, p. 1457-A; Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81; Thompson, 1990, p. 1472-A; Cheng, 1990, p. 3424-A; Egelston, 1991, p. 2580-A; Everett, 1992, p. 2766-A อ้างถึงใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538, หน้า 29) ถ้าหากปัจจัยการรับรู้ในบทบาทก็ได้มีผู้สนใจการศึกษาค้นคว้าและพบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันด้วย (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970, pp. 150-163; Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81; Kishi, 1990, p. 1194-A; Chang, 1991, p. 3281-A; Chieffo, 1991, p. 3968-A; Guzley, 1991, p. 1130-A; Agarwal & Sridhar, 1993, pp. 49-70; Tarter, 1994, p. 1701-A) ขณะที่ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis & Summers, 1987, pp. 445-470) พบว่าบรรยากาศในองค์การ โครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ปัจจัยดังกล่าวนอกจากจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูแล้วยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538, บทคัดย่อ) นอกจากนี้ยังพบอีกด้วยว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Johnson, 1987, p. 3262-A; Sager, 1987, p. 2661-A; Garcia, 1989, p. 3661-A; Huselid & Day, 1991, pp. 380-391; Johnston III & Snizex, 1991, pp. 1255-1277; Mathieu & Farr, 1991, pp. 127-133; Rohrer, 1991, p. 225-A; Skerrett, 1991, pp. 1817-A; ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538, หน้า 41-42)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ตลอดจนศึกษาหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลที่เสนอ โดย เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985, pp. 1-69) ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1



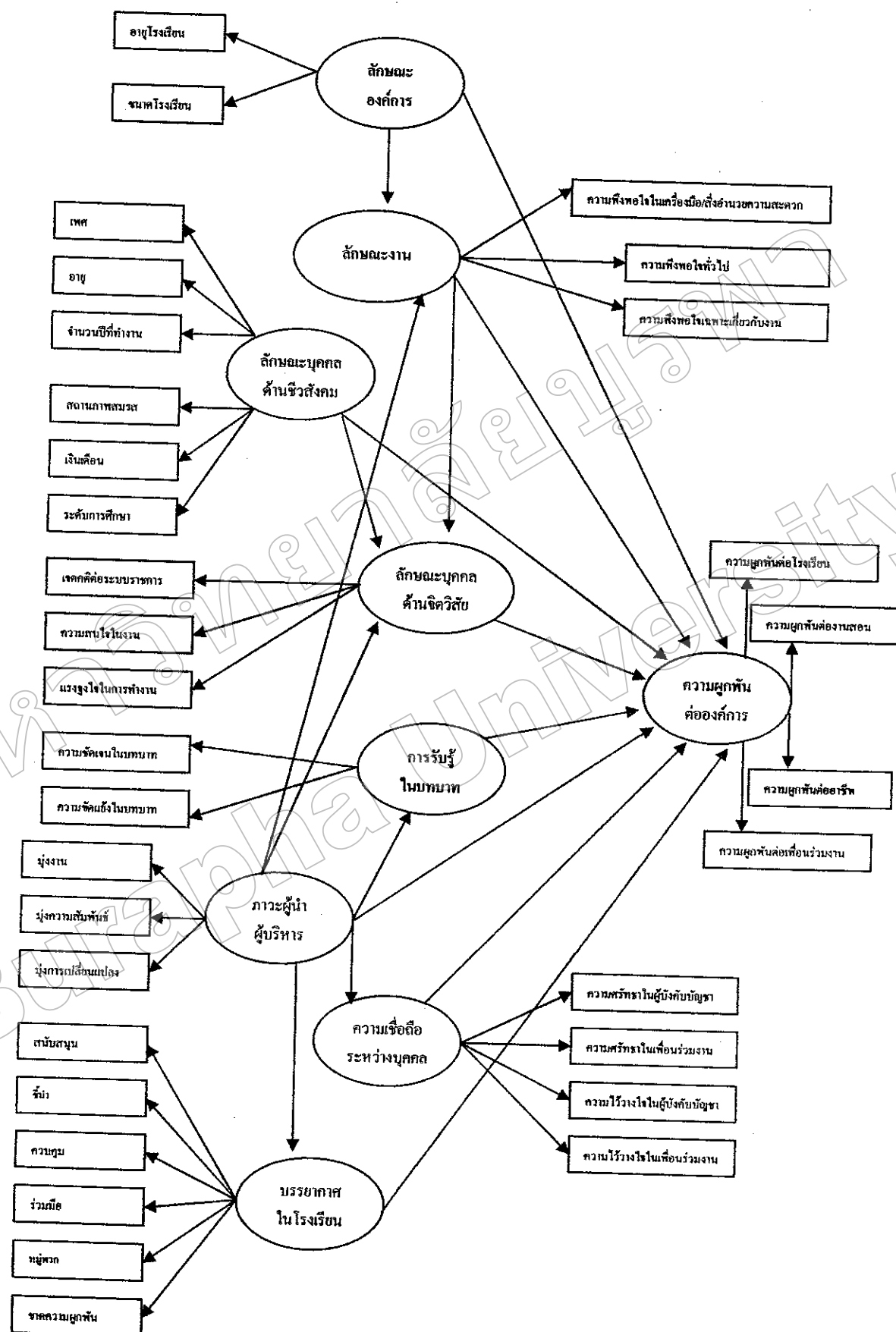
ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1 ผู้วิจัยสร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ

ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 2

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University



ภาพที่ 2 โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในภาพที่ 2 ผู้วิจัยให้รายละเอียด ตามที่ปรากฏในแบบจำลองสมมติฐาน การวิจัย ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 5-19)



แทน ตัวแปรแฝง



แทน ตัวแปรสังเกตได้



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง

จากภาพที่ 2 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมมติฐานนี้เกิดจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โดยผู้วิจัยมีการจัดลำดับ เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรจากโมเดล สมมติฐานได้ดังนี้ คือ

1. ลักษณะองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านลักษณะงาน และลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย
2. ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย
3. ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านลักษณะงาน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย การรับรู้ในบทบาท ความเชื่อถือระหว่างบุคคล และ บรรยากาศในโรงเรียน
4. ความเชื่อถือระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ
5. ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย
6. ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ
7. การรับรู้ในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ
8. บรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2548 จำนวน 107,956 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2548 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 497 คน โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วย การสุ่ม (Sampling Unit)
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร คือ
 - 3.1.1 ลักษณะองค์การ ได้แก่ อายุองค์การ ขนาดองค์การ
 - 3.1.2 ลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือน ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่ทำงาน
 - 3.1.3 ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อระบบราชการ
 - 3.1.4 ลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงานทั่วไป และเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3.1.5 ความเชื่อถือระหว่างบุคคล ได้แก่ ความศรัทธาในในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน
 - 3.1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ และพฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1.7 การรับรู้ในบทบาท ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท
 - 3.1.8 บรรยากาศในโรงเรียน วัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย พฤติกรรมแบบสนับสนุน พฤติกรรมแบบสั่งการ และพฤติกรรมแบบเข้มงวด พฤติกรรมของครู ประกอบด้วย พฤติกรรมแบบหม่พวก พฤติกรรมแบบสนิทสนม และพฤติกรรมแบบขาดความผูกพัน
 - 3.2 ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.2.1 ความผูกพันต่อองค์การของครู ได้แก่ ความผูกพันต่อ โรงเรียน ความผูกพัน ในอาชีพครู ความผูกพันในงานครู และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 3-4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับ อายุของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 อายุของโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 1) ค่ำกว่า 25 ปี 2) 25-50 ปี 3) 51-75 ปี 4) 76-100 ปี และ 5) มากกว่า 100 ปี
 - 3.2 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนตามทะเบียนนักเรียนในปัจจุบัน โดยแบ่งขนาดตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 4 ขนาด คือ 1) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป 2) ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 501-1,000 คน และ 3) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-500 คน
4. ลักษณะบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น
 - 4.1 ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือน ระดับการศึกษา และ จำนวนปีที่ทำงาน
 - 4.1.1 เพศ ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง
 - 4.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถามในขณะที่ทำการวิจัย แบ่งออกเป็น 1) ไม่เกิน 30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) 51-60 ปี
 - 4.1.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพทางการสมรสของผู้ตอบ คือ 1) โสด 2) สมรส และ 3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
 - 4.1.4 เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำต่อเดือนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001-20,000 บาท และ 3) 20,001 บาทขึ้นไป
 - 4.1.5 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ขณะทำการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

4.1.6 จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาจริงที่ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานถึงขณะทำการวิจัย จัดแบ่งเป็นช่วงดังนี้ 1) ไม่เกิน 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) 21-30 ปี และ 4) มากกว่า 30 ปี

4.2 ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อระบบราชการ

4.2.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงถึงความพยายามในการทำงานด้วยความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จ ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานหนัก มีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละ เต็มใจทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

4.2.2 ความสนใจในงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่องานที่ตนเองทำ ครูที่มีความสนใจในงาน จะแสดงความเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำ เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานและทำงานได้ดี

4.2.3 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ หมายถึง ทำที่ความรู้สึกรู้สึกของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อระบบระบบการบริหารแบบราชการ ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการจะเห็นว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีโครงสร้าง ให้ความยุติธรรมต่อผู้ทำงาน มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีระเบียบที่ถือปฏิบัติ มีการกำหนดตำแหน่งงานตามความเหมาะสมและให้ความมั่นคงแก่ผู้ทำงานที่จะยึดเป็นอาชีพต่อไป

5. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อลักษณะงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงานทั่วไป เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

5.1 ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของครูที่ชอบหรือพอใจในลักษณะเฉพาะงานที่ตนเองทำ ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และมีความสุขกับการทำงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.1.1 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

5.1.2 ความมั่นคง หมายถึง ความคงทนในตำแหน่งงาน และมีผลประโยชน์ที่พอใจจากการทำงาน

5.1.3 มิตรสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

5.1.4 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

5.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญในหน้าที่ ตำแหน่ง และผลที่ได้จากการทำงาน

5.2 ความพึงพอใจทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกชอบของครูอันเกิดจากงาน ครูที่พึงพอใจในงานทั่วไปจะแสดงออกถึงความสุขที่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของงานและอยู่กับงานได้เป็นเวลานาน

5.3 เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อและอื่น ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของครูมีความสะดวกรวดเร็ว และได้ผลงานตามที่ต้องการ

6. ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

6.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเชื่อในความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชา

6.2 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเชื่อในความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเพื่อนร่วมงาน

6.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

6.4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

7. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นเด่นชัดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

7.1 พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Task Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการจัด โครงสร้างงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสารซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้บริหารสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดกระบวนการวิธีทำงานและการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น

7.2 พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relation Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึก สร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือ

ข้อเสนอจากผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อการตัดสินใจของตน แสดงความห่วงใยต่อความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

7.3 พฤติกรรมแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change Oriented Behavior) ผู้บริหารจะให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยจะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพไปพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงมีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติไปในแนวทางที่ต้งาม ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาจะให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้บริหาร จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้

8. การรับรู้ในบทบาท หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและเจตคติของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อบทบาทของตนเองในโรงเรียน ในด้านความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

8.1 ความชัดเจนในบทบาท หมายถึง ความชัดเจนในพฤติกรรมตามบทบาทของครูที่โรงเรียนต้องการให้ปฏิบัติ โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของครูที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างเพียงพอ

8.2 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความไม่สอดคล้องเหมาะสมกันระหว่าง ความต้องการ ความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ กับ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของครูที่ต้องปฏิบัติ

9. บรรยากาศใน โรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมของครูทุกคนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

10. ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกและความปรารถนาดีของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

10.1 ความผูกพันต่อโรงเรียน (Commitment to School) หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน พยายามทำให้เป้าหมายและค่านิยมนั้นเป็นจริง ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน

10.2 ความผูกพันในอาชีพครู (Commitment to Occupation) หมายถึง ทศนคติของครูที่มีต่ออาชีพ

10.3 ความผูกพันในงานครู (Commitment to Teaching Works) หมายถึง ระดับของงานที่ครูปฏิบัติโดยเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันทั้งทางกาย และจิตใจ

10.4 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (Commitment to Work Group) หมายถึง ความรู้สึก
เชื่อมั่นและมีความร่วมมือกับบุคคลและกลุ่มอื่น ๆ ในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University