

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ดำเนินการไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม การติดต่อสื่อสารอย่างไร้พรมแดน เกิดการผสมผสานความรู้ ความคิด ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของคน ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบนี้ด้วยเช่นกัน ทั้งการกระจายรายได้ ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ความเสื่อมโทรมทางคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว และการล่มสลายของชุมชน ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาทั้งปวง การค้นหาแนวทางที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเพื่อนำไปสู่สภาพชีวิตครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีสมรรถภาพเสรีภาพ ยุติธรรม และมีการพัฒนาที่สมดุลบนพื้นฐานความเป็นไทย ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและทำให้คนส่วนใหญ่มีความสุขที่แท้จริง การบริหารองค์การใด ๆ ก็เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบขององค์การมีสองส่วน คือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ การกิจที่จะต้องทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำการกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดี คือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (วิจิตร ศรีสอาด, 2535) ทำให้องค์การต่าง ๆ ต่างพยายามที่จะดึงดูดคนที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์การและรักษาคคนที่อยู่ไว้อย่างดีที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพราะบุคคลในองค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์การมีอยู่ อันเป็นผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน บางคนก็สนใจในงาน บางคนก็สนใจค่าตอบแทน บางคนก็สนใจความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจะต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์การ เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมทำให้มีความผูกพัน

กับองค์การ ซึ่งจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าออกจางานและสามารถทำนายการเข้าออกจางานได้ (Blegen, 1993 อ้างถึงใน วนิดา ทองเกลี้ยง, 2548, หน้า 15) การรักษาคณให้อยู่กับองค์การนั้น ความผูกพันจัดว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ การรักษาคณให้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิก เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างดียิ่งขึ้น เนื่องจากเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง (Buchanan, n.d. อ้างถึงใน นภาพัญญ โหมาศวิน, 2533) ถ้าองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรนั้นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ทุ่มเทการทำงานให้องค์การมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ละทิ้งหรือโยกย้ายออกไป ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความผูกพัน ลาออกไปโดยไม่ใส่ใจ ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ประกอบด้วยจังหวัด 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว มีสถานศึกษาทั้งหมด 37 วิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีที่มีลักษณะเฉพาะ แยกเป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ โดยมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันไปในแต่ละหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนนั้นจัดทั้งในระบบปกติ ระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบทวิภาคี และจัดการศึกษานอกระบบตามความสนใจของประชาชน นอกจากนี้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน การเป็นศูนย์กลางทางวิชาการด้านวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น และจัดการศึกษาตามนโยบายการบริการการฝึกอบรมวิชาชีพในโอกาสสำคัญ ๆ

ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้ง 8 จังหวัด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ คนในพื้นที่และคนที่มาจากพื้นที่อื่น จึงทำให้มีปัญหาหลายอย่างตามมา ซึ่งมีทั้งปัญหาในการดำรงชีวิต เช่น วัฒนธรรมความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการเดินทาง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการ โยกย้ายกลับภูมิลำเนา ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ความรับผิดชอบในการสอน สภาพการทำงานที่ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยสัปดาห์ละ 30 คาบ ความรับผิดชอบของครูต่อนักเรียนเฉลี่ย 1: 35-40 (รายงานการประเมินตนเอง: SAR)

ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพ ทำให้มีผู้สนใจเข้าเรียนเพิ่มมากขึ้น มีรูปแบบการสอนที่เอื้อต่อประชาชน มีทั้งระบบปกติ ระบบเทียบโอนประสบการณ์ และกอบกับภาคตะวันออกเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะเขตชายฝั่งภาคตะวันออก ทำให้มีแรงงานระดับต่าง ๆ หลั่งไหลเข้ามาอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จากทั่วทุกภาคของประเทศ แรงงานเหล่านี้ต่างอพยพครอบครัว บุตรหลานมาอยู่ในภาคตะวันออก เขาเหล่านั้นตระหนักดีว่า หากบุตรหลานของตนได้เข้าเรียนในสถานศึกษาภูมิภาคนี้ ย่อมเป็นการได้เปรียบเพราะสถานประกอบการจะพิจารณารับนักศึกษาในเขตพื้นที่ก่อน จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูนั้นไม่มีขอบเขตจำกัดและการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นงานที่ต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายาม จึงเป็นภาระงานที่หนักและบั่นทอนคุณภาพชีวิต ดังนั้นการช่วยเหลือด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้มีความสุขในการดำรงชีวิต มีสุขภาพจิตดีขึ้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวครู นักเรียน และเกิดผลดีต่อสถานศึกษา นักเรียนมีคุณภาพ ครูมีชีวิตครอบครัวดีมีสุข

ความสำคัญของครูซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องหมั่นตรวจสอบ เพราะการที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอันนำมาซึ่งการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป และในทางตรงกันข้ามถ้าครูต้องทำงานในสภาวะความเครียด การรับภาระหน้าที่เกินกำลัง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การเผชิญกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาระหนี้สินที่เกิดจากค่าใช้จ่าย การไม่มีเวลาให้ครอบครัว ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้ครูทำงานไปวัน ๆ ไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ขาดความจงรักภักดี และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่ทัศนคติที่ครูจะมีต่อสถานศึกษา

จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก และผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน จึงได้นำประเด็นดังกล่าวมาศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

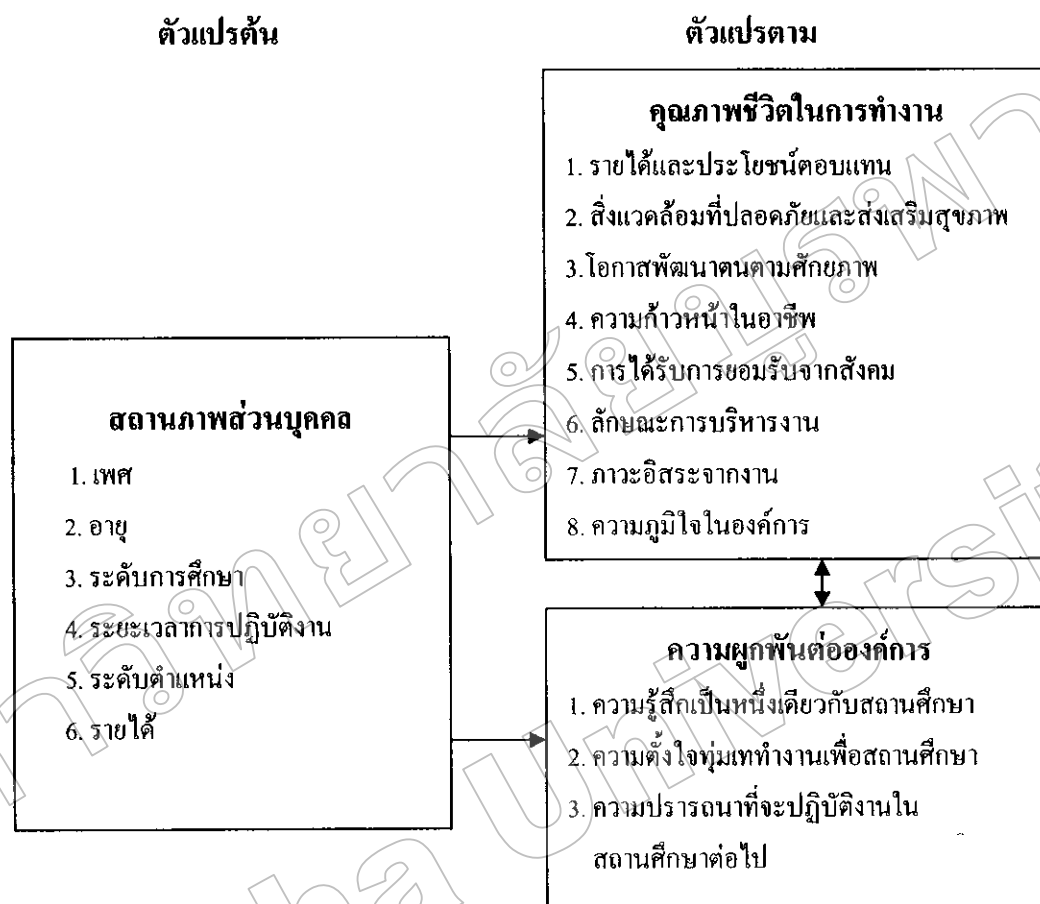
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นการขยายผลความรู้ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารของสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย กำหนดมาตรฐาน เสริมสร้างเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษาต่อไป
3. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ปัญหาและเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ ในการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 กลุ่มประชากร เป็นครู (ครูและพนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก 8 จังหวัด จำนวน 37 แห่ง จำนวน 1,584 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำนวน 319 คน ได้มาโดยสุตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1970)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

3. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นตัวแปรตามของการวิจัยดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาศัยแนวคิดเรื่ององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985) ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย

- 1.1 รายได้และประโยชน์ตอบแทน
- 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3 โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ
- 1.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.5 การได้รับการยอมรับจากสังคม
- 1.6 ภาวะอิสระจากงาน
- 1.7 ลักษณะการบริหารงาน

1.8 ความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูได้

2. ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter & others, 1974) คือ

2.1 มีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

2.3 มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

โดยผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการวิจัยซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา

2. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

3. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง 8 จังหวัด จำนวน 37 แห่ง ประกอบด้วย ข้าราชการครูและพนักงานราชการ

2. องค์กร หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสายอาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง 8 จังหวัด

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง ที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอยู่ดีตามการรับรู้ของครู ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม

3.1 รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการได้รับรายได้และประโยชน์เกื้อกูลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย ความมีระเบียบของการจัดเครื่องมืออุปกรณ์ไว้อย่างเหมาะสม

มีอุณหภูมิพอเหมาะ อากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างพอเหมาะ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจนเป็นที่พอใจแก่ทุกคน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน พัดลม โทรทัศน์ เป็นต้น

3.3 โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ หมายถึง ความรู้สึกที่ครูพบว่ามีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยรูปแบบของงาน 5 ลักษณะ คือ 1) งานที่มีเนื้องานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) 2) งานที่มีความสำคัญ (Task Significance) 3) งานที่ผู้ปฏิบัติได้ทราบผลป้อนกลับ (Feedback) 4) งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และ 5) งานที่ได้ใช้ความสามารถหลากหลาย (Task Variety)

3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

3.5 การได้รับการยอมรับจากสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อโอกาสที่จะได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้ากันได้และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในที่ทำงาน

3.6 ลักษณะการบริหาร หมายถึง ทักษะของครูต่อแบบแผนในการจัดการในหน่วยงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารมีความเป็นธรรมชาติ มีการยอมรับ เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.7 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ทักษะของครูที่มีต่อความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่มุ่งเน้นการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายจากงาน มีความเป็นส่วนตัว เป็นสถานะที่สามารถแยกความกังวลใจหรือความเครียดในงานออกได้

3.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ทักษะในทางที่ดีของครูต่อการได้ทำงานในสถาบันแห่งนี้ เป็นความภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม

4.1 ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา มีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมของสถานศึกษา มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4.2 ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา

4.3 ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป