

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร เป็นหน่วยทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกจำนวนหนึ่ง มาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ องค์กรเป็นความร่วมมือของมนุษย์เพื่อการดำเนินงาน ที่มนุษย์คนเดียวไม่สามารถจะทำได้ หรือไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นผลได้สมบูรณ์ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 6) จากการที่องค์กรยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์กรจะดำเนินไปอย่างสมบูรณ์และมีความต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้น จำต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ องค์กรคงจะต้องทำการพิทักษ์ปกป้องรักษาคุ้มครองบุคคลเหล่านั้นไว้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538, หน้า 210) และนับตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน นักวิชาการและผู้บริหารหลายๆ องค์กรต่างมุ่งเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรของตนเองไปที่การบริหาร “คน” โดยเชื่อว่าสังคม เศรษฐกิจของยุคนี้มีความจำเป็นต้องแข่งขันกันที่ระดับความรู้ขององค์กร (Knowledge economy) แม้ว่าทุนความรู้หรือทุนปัญญานี้จะเป็นทรัพย์สินประเภทที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) แต่กลับมีพลังความสามารถต่อการสร้างคุณค่าหรือมูลค่าให้กับองค์กรได้มากกว่าการเน้นกลยุทธ์ลงทุนไปที่ทุนทางวัตถุ ดังผลการศึกษาในต่างประเทศที่ระบุว่าร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์กรนั้นเกิดจากทุน “มนุษย์” (สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2549, หน้า 1)

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดขอบเขตอยู่ที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วย คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพันจงรักภักดี และพึงพอใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในงานอาชีพจึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้องค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แต่การจะมุ่งผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อให้อุบัติการณ์เกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550, หน้า 261) และเนื่องจากทุกองค์กรอยากได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงาน อยากพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้นและต้องการดูแลรักษาไว้ซึ่งคนเก่งคนดีให้อยู่กับองค์กรนานๆ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าทำได้ยากมาก เพราะคนเก่งคนดีนั้นหายากมาก บางครั้งหาได้แล้วแต่เมื่อเข้ามาแล้วพัฒนายาก เพราะเขาคิดว่าเขาเก่งแล้วและที่สำคัญคือหลายคนที่เป็นคนเก่งคนดีและพัฒนาได้ พอพัฒนาถึงระดับ เขาก็ลาออกไปอยู่ที่อื่น ดูเหมือนว่าในทางปฏิบัติจะสวนทางกับแนวคิดที่ควรจะเป็น

(ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2547, หน้า 132) ดังที่ คอฟฟี่แมน และกอนซาเลซ (Coffman and Gonzalez, 2002, p. 22) ได้ศึกษาตัวแปรที่เชื่อว่าจะสามารถทำนายถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์การได้ดียิ่งกว่า นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งความผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะทางความรู้สึกที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วมและรู้สึกอยากช่วยเหลือองค์การ ตลอดจนเป็นเจ้าของในองค์การที่อยู่ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างผลผลิตและผลกำไรให้องค์การ อีกทั้งความผูกพันนั้นเป็นหนทางหนึ่งที่จะธำรงรักษาบุคลากรอันมีค่าขององค์การ เช่นเดียวกับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 32) ความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เขาก็จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

สถาบันการศึกษาเป็นองค์การประเภทหนึ่งของสังคมที่มีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคม พัฒนาและให้ความรู้ความสามารถแก่สมาชิกของสังคม เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าของสังคมและประกอบอาชีพสุจริตได้ การจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุถึงเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของปัจจัยหรือทรัพยากรการศึกษาหลายประการ ปัจจัยหรือทรัพยากรการศึกษาเหล่านี้ หากมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถาบันการศึกษาได้ (สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง, 2543, หน้า 1) องค์การทางการศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ขึ้นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวง ทบวง กรม ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ (ภารดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 50)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา และกำหนดหลักการในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 ดังนี้ “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายตามหลักการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า จะต้องจัดขึ้นอย่างหลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สมเชาว์ เกษประทุม, 2544, หน้า 8-9) และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้

กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาเป็น 5 ด้าน และได้กำหนดไว้ในด้านที่ 3 เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “3) การปฏิรูประบบการผลิตและการพัฒนาครูประจำการให้ครูมีศักยภาพเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม โดยสร้างและปรับปรุงจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เกื้อหนุนต่อการประกอบวิชาชีพครู (สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง, 2543, หน้า 15) การเรียนการสอนถือเป็นหน้าที่หลักของครู ครูจึงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครู คือผู้ที่กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 134)

การสอบคัดเลือกครู ที่เน้นเฉพาะความรู้ด้านวิชาเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการ เป็นผลให้หน่วยงานผู้ใช้ครู คือสถานศึกษา ประสบปัญหาการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นของการปฏิบัติตนตามวิถีทางจรรยาบรรณครู การพัฒนาครูเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกความเป็นครู ซึ่งดูเหมือนว่าสถาบันผลิตครูยังไม่ได้เน้นความสำคัญในเรื่องนี้ให้ชัดเจน ปัญหาสืบเนื่องอีกประการหนึ่งคือ ครูที่สอบคัดเลือกบัญชีรวมเรียงลำดับคะแนน มีบ้านพักที่อยู่ไกลจากสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการบรรจุ หากโรงเรียนไม่มีบ้านพักให้ ครูจะคำนึงถึงความปลอดภัยและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นผลให้ครูต้องดิ้นรนขวนขวายหาทางโยกย้ายไปยังสถานศึกษาอื่นที่ใหญ่กว่า สะดวกกว่า ทำให้สถานศึกษาที่อยู่ต่างอำเภอหรือชานเมืองมีอัตราการโยกย้ายสูง ครูและบุคลากรขาดความรัก ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2547, หน้า 283) และปัจจัยด้านการสูญเสียครูประจำการของโรงเรียน นอกจากสูญเสียครูประจำการจากการเกษียณอายุราชการ การย้ายหรือลาออกแล้ว โรงเรียนยังประสบปัญหาขาดครูจากโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด แต่ได้รับกลับคืนมาเพื่อบรรจุครูทดแทนเพียงไม่กี่อัตรา การจ้างครูชั่วคราวก็มีปัญหา อัตราการเข้าออกของครูถูกจ้างชั่วคราวก็มีปัญหา อัตราการเข้าออกของครูจ้างชั่วคราวสูงเนื่องจากการจ้างงานเป็นรายปี ขาดความมั่นคงไม่มีโอกาสได้เพิ่มค่าจ้าง ขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ทำให้ครูอัตราจ้างไม่มีแรงจูงใจที่ดีพอที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว หลักการอีกอย่างหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการเกี่ย้อตรากำลังครูช่วยราชการกลับสถานศึกษาไม่ได้ผล โรงเรียนที่ขาดแคลนครูส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในชนบทพื้นที่กันดารและห่างไกล ทำให้ขาดผู้สนใจไปทำงาน ครูประจำการจำนวนหนึ่ง

ต้องการช่วยราชการในเมืองและโรงเรียนขนาดใหญ่ การเกลี้ยครูกลับสู่สถานศึกษาจึงทำได้ยาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 48) การใช้ครูในปัจจุบันมีปัญหาอย่างมากเพราะมีตัวแปรตามมาควบคุมมากมาย เช่น ผู้ใช้ครูไม่สามารถควบคุมจำนวนครูให้พอดีกับนักเรียนได้ เพราะมีองค์กรภายนอกเข้ามาควบคุม อีกทั้ง เมื่อมีอัตราว่าง สำนักงานประมาณจะไม่จัดสรรงบประมาณให้ รวมทั้งอำนาจที่เกิดจากเนื้อหาของระบบราชการไทยที่ต้องการทำงานในที่สะดวกสบาย ทำให้เกิดการขอย้าย และครูไปกระจุกตัวอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กในถิ่นทุรกันดารก็ยังคงขาดแคลนครูต่อไป ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องนี้ให้เห็นชัดเจน และหาทางแก้ไขต่อไป (ถนอม อินทรกำเนิด, 2553, หน้า 22)

ในส่วนข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2550 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีครูย้ายออก 6 คน ครูย้ายภายในและย้ายเข้า 30 คน ลาออก 4 คน ปีการศึกษา 2551 มีครูย้ายออก 5 คน ครูย้ายภายในและย้ายเข้า 116 คน ลาออก 4 คน ลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 138 คน ปีการศึกษา 2552 มีครูย้ายออก 11 คน ครูย้ายภายในและย้ายเข้า 71 คน ลาออก 6 คน ลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 127 คน ปีการศึกษา 2553 มีครูย้ายออก 13 คน ครูย้ายภายในและย้ายเข้า 136 คน ลาออก 2 คน ลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 69 คน ปีการศึกษา 2554 มีครูย้ายออก 14 คน ครูย้ายภายในและย้ายเข้า 79 คน ลาออก 6 คน ลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 35 คน ปีการศึกษา 2555 ถึงวันที่ 12 เดือนเมษายน พ.ศ. 2555 มีครูย้ายออก 5 คน ย้ายภายในและย้ายเข้า 28 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2555, หน้า 17)

จากตัวเลขข้อมูลการเคลื่อนย้ายสถานศึกษาของครูดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นว่าหากสถานศึกษาไม่สามารถที่จะสร้างความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อสถานศึกษาให้บังเกิดขึ้นกับครู เพื่อให้ดำรงอยู่กับสถานศึกษาพร้อมกับยอมรับค่านิยมและใช้ความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาให้คงอยู่นานที่สุดได้นั้น ก็จะทำให้ประสบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ ตามมา ซึ่งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้ จึงต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้ทราบสภาพและยังสามารถใช้ผลที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการต่างๆ ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจที่

ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูให้มากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเชื่อมโยงด้านการปฏิบัติและการบริหารงานด้านการศึกษาต่อภาพรวมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

สำหรับตัวแปรอิสระที่นำมากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จากการศึกษาวิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบอีกว่านักวิจัยส่วนใหญ่จะนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ ฯลฯ เป็นต้น มาทำการศึกษาโดยได้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่ปรากฏว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม แต่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่สามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการหรือบริหารองค์กรของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านการนำตัวแปรเหล่านี้มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารจัดการองค์กรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความสำคัญและมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคำแปรที่คิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะสามารถนำตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษานี้มาทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้ โดยผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นักวิชาการและนักวิจัยท่านต่างๆ ได้ศึกษาไว้มาทำการประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อคัดสรรปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โดยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา (รายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2) ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างเสริมหรือส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้นต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และครูถือว่าเป็นบุคลากรในองค์กรสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในองค์กรด้านการศึกษา ดังนั้นการศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับประโยชน์สามารถนำผลในการวิจัยไปทำการปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานโดยรวมของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จาก 195 โรงเรียน จำนวน 1,805 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 48 โรงเรียน รวม 355 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มเป็นชั้น (Stratified cluster sampling) ไปเล่ (Bailey, 1987, p. 92) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการได้มาดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-609) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 317 คน

1.2.2 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละอำเภอด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของครูผู้สอน ในแต่ละอำเภอ โดยทำการสุ่มทั้งหมด 9 อำเภอ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากชื่อ โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นกลุ่ม (Cluster) ซึ่งถ้าสุ่มได้โรงเรียนใดก็ใช้ครูทุกคนในโรงเรียนนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้

กำหนดไว้จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (ตามหัวข้อ 1.2.2) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 กลุ่ม (โรงเรียน) รวม 355 คน ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดของขั้นตอนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวประกอบ 5

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 2.1.1 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.1.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 2.1.3 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา
- 2.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.5 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย

- 2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา
- 2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา
- 2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของสถานศึกษา

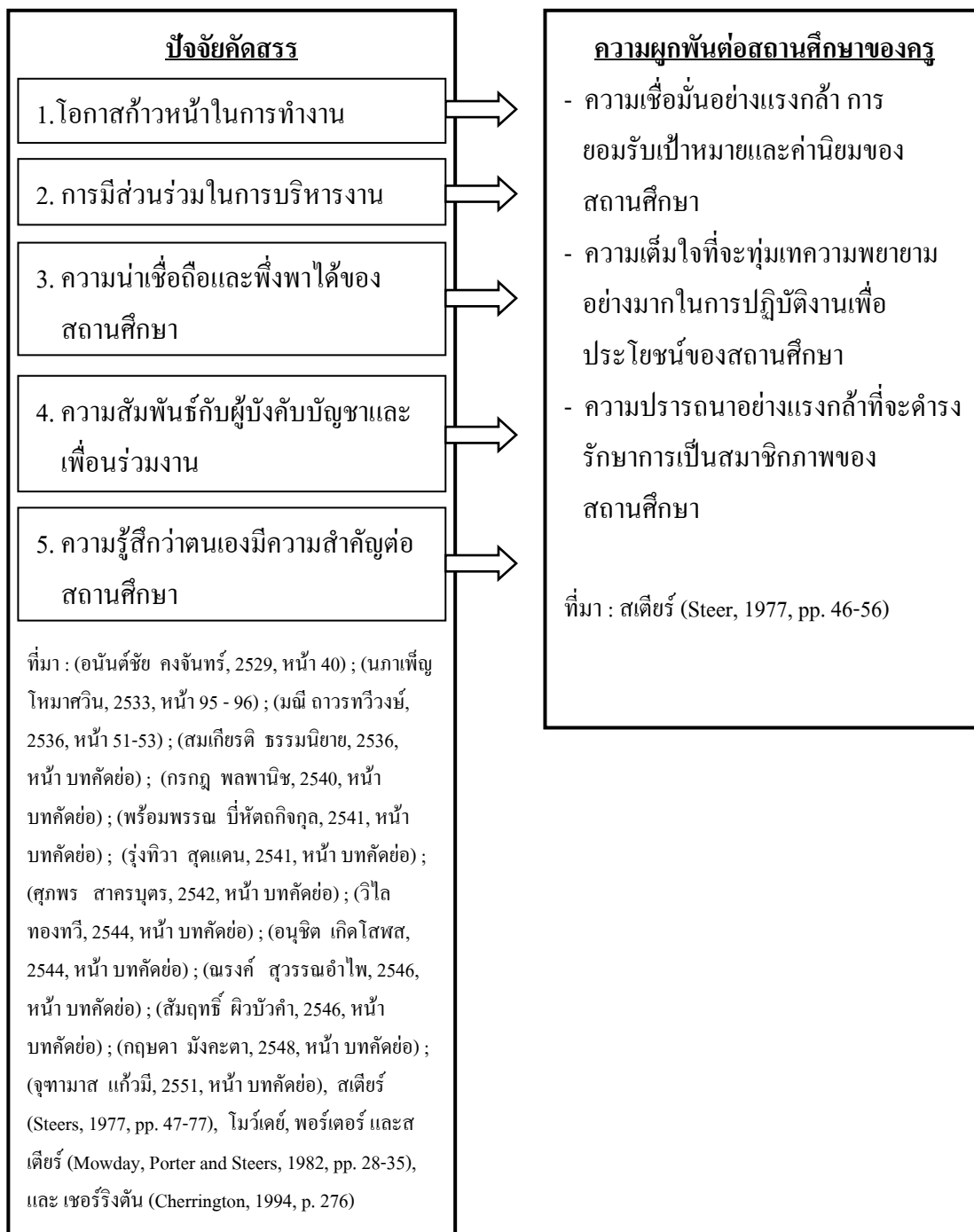
กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นักวิชาการและนักวิจัยท่านต่าง ๆ ได้ศึกษาและทำการสรุปเนื้อหาของผลงานเอาไว้มาทำการประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งปัจจัยที่คาดว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ผู้วิจัยได้คัดสรรปัจจัยจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยของ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 40) ; (นภาพิณ โหมาสิน, 2533, หน้า 95 - 96) ; (มณี ถาวรทิวังษ์, 2536, หน้า 51-53) ; (สมเกียรติ ธรรมนิยาย, 2536, หน้า บทคัดย่อ) ; (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า บทคัดย่อ) ; (พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล, 2541, หน้า บทคัดย่อ) ; (รุ่งทิวา สุดแดน, 2541, หน้า บทคัดย่อ) ; (ศุภพร สาครบุตร, 2542, หน้า บทคัดย่อ) ; (วิไลทองทวี, 2544, หน้า บทคัดย่อ) ; (อนุชิต เกิดโสฬส, 2544, หน้า บทคัดย่อ) ; (ณรงค์ สุวรรณอำไพ, 2546, หน้า บทคัดย่อ) ; (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546, หน้า บทคัดย่อ) ; (กฤษดา มังคะตา, 2548, หน้า

บทคัดย่อ) ; (จุฑามาส แก้วมี, 2551, หน้า บทคัดย่อ), สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 47-77), โม่เวย์, พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter and Steers, 1982, pp. 28-35), และ เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p. 276) ได้ปัจจัยคัดสรรที่นำมากำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้ 1) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3) ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน 5) ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา และตัวแปรด้านความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ซึ่งกล่าวว่าบุคลากรจะแสดงออกให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยกัศสรร หมายถึง ตัวแปรอิสระที่คาดว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาการของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหารงานที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสดำรับอัตราเงินเดือนสูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญต่างๆ การเข้าร่วมการประชุม การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การวางแผน ตลอดจนการกำหนดนโยบายในการบริหารและการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รู้สึกว่าสถานศึกษาสามารถให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน และสถานศึกษามีการดำเนินการหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนหรือช่วยเหลือครูในสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความรู้สึกถึงบรรยากาศที่เป็นมิตรกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกถึงความเชื่อถือและไว้วางใจ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน ชุมชน ตลอดจนนักเรียน ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งตัวครูเองมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความรู้สึกหรือเจตคติด้านบวกต่อสถานศึกษาและการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อสถานศึกษา เสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของ โดยมีความเต็มใจและมีความพยายามอย่างมากที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจจนสุดกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา นำพา และส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา พร้อมทั้งประพฤติ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาด้วยความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจ ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีพฤติกรรมแสดงออกที่สื่อถึงความตั้งใจ ความเต็มใจเป็นอย่างมากที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาอย่างคงเส้นคงวา มีความต้องการและใช้ความพยายามอย่างมากที่จะคงหรือธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพในสถานศึกษาของตนเองไว้ โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษาไป ซึ่งวัดได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

องค์การ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในปีการศึกษา 2553

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 (สพป.อย.1) หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีการศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมทั้งหมด 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา ท่าเรือ นครหลวง บางปะหัน บ้านแพรก ภาชี มหาราช วังน้อย และอำเภอกุทัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคัดสรรซึ่งประกอบด้วยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษาร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนา ปรับปรุง และสร้างเสริมกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ให้มีสอดคล้องกับสถานภาพและศักยภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและความต้องการของครู เพื่อการสร้างแรงจูงใจ แรงบัลดาลใจให้ครูมีความผูกพัน ร่วมรับผิดชอบและใช้สมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง จริงใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด