

รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่
ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

Research Report in Causal Factors on
Administration Affecting
Private School Teacher Turnover

ศุภรีณี อัมภรณ์*

สนั่น ประจงจิตร**

Suparinee Aumporn *

Sanan Prachongchit **

* นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา(ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* Doctor of Education Program, Department of Educational Administration (special program), Faculty of Education, Kasetsart University

** อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** Lecturer of Doctor of Education Program, Department of Educational Administration (specialprogram), Faculty of Education, Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เคยลาออกจากโรงเรียนเดิมจำนวน 718 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมา 611 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐาน และโปรแกรม LISREL วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี โดยพิจารณาจากค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.27 ดัชนี GFI เท่ากับ 1.00 ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.99 ค่า standardized RMR เท่ากับ 0.018 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.00 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ ปัจจัยด้านการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวก กับการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งแสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการรับรู้ในบทบาทของครูมีอิทธิพลน้อยต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ก็ต่อเมื่อส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and to propose a causal model of factors affecting private school teacher turnover. A sample of 718 was selected by means of multi-stage random sampling from teachers of general education private schools. The instrument used to collect the data was a set of questionnaires constructed by the researcher. The data from 611 usable questionnaire returns were analyzed by means of descriptive statistics and analyses of causal factor models by LISREL.

The major findings were as follows. The proposed causal model was consistent with the theory because the relative chi-square ratio (χ^2/df) =0.27, goodness of fit indicators (GFI) =1.00, adjusted goodness of fit indicators (AGFI) =0.99, standardized RMR=0.018, CFI=1.00, RMSEA=0.00. All of the variables affected private school teacher turnover. The variables of administration directly affected private school teacher turnover at .05 level of significance were: administrator leadership, conceptual role, organizational commitment, and job satisfaction. The organizational commitment was negatively correlated with the private school teacher turnover. The administrator leadership, the conceptual role and the job satisfaction had a positive relationship with the private school teacher turnover. It showed that the administrator leadership and the conceptual role have little influence on the private school teacher turnover. The job satisfaction had a negative influence with the private school teacher turnover through their influence on organizational commitment.

Keywords : Administrator leadership, conceptual role, organizational commitment, job satisfaction and private school teacher turnover

บทนำ

โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรที่มีความสำคัญ เพราะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดังแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา การให้เอกชนเข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาจะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลสูงขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนาการศึกษาและยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐอีกด้วย (รุ่งแก้วแดง, 2532)

หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้นำมาบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้เห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การที่บุคคลออกจากองค์กรโดยความสมัครใจหรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน องค์กรก็จะต้องรับภาระในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทนทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งต้องมีการฝึกฝนคนเข้ามาใหม่ทำให้การดำเนินงานเกิดความสูญเสีย (Steers, 1977) การลาออกจากอาชีพครู ขาดงาน และมีผลเชิงลบต่อคุณภาพทางการศึกษา (Crowley, 1998) ซึ่งการขาดงานและการลาออกของครูเป็นตัวพยานณ์ที่สำคัญถึงผลงาน โดยเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน (Firestone, 1996)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีความรู้

เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหาร ทั้งนี้ เพราะการออกจากการงานของครูซึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรงในการบริหารงานโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน เมื่อขาดครูในขณะที่เปิดภาคเรียนทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการบริหารโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งผลของการวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารเพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้ครูลาออกจากโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียที่กระทบโดยตรงกับนักเรียน และโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (administrator leadership) จากแนวคิดของ Yukl (2002) ที่เน้นถึงความมีประสิทธิภาพของผู้นำในองค์กร โดยกล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำที่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านประกอบด้วย 1) ผู้นำที่ให้ความสนใจในประสิทธิภาพของงาน 2) ผู้นำที่ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ของบุคคล และ 3) ผู้นำที่ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลง

การรับรู้ในบทบาทของครู (conceptual role) จากแนวคิดของ Katz and Kahn (1978) ที่กล่าวว่า บทบาทหมายถึงความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในโครงสร้างของสังคม และ Kast and Rosenzweig (1974) กล่าวว่า การที่บทบาทของบุคลากรในองค์กรมีหลายบทบาทและแปรเปลี่ยนไปตามความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งแบ่งออกเป็นสองด้าน คือความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) จากแนวคิดของ Steers(1977) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกับองค์กร ในงานวิจัยนี้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในสี่ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของ Mowday, Porter, and Steers (1979) หมายถึงความเชื่อ การที่ครูยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน ความพยายามของครูในการทำให้เป้าหมาย และค่านิยมเหล่านั้นเป็นจริงและความปรารถนาอย่าแรงกล้า 2) ความผูกพันต่ออาชีพครู ตามแนวคิดของความผูกพันในวิชาชีพ การปรับตัวทางอาชีพของ Blau (1985) และข้อดีของอาชีพ ของ Greenhaus (1971) หมายถึงทัศนคติของครูที่มีต่ออาชีพของตน 3) ความผูกพันต่องานสอน เป็นกระบวนการซึ่งเกี่ยวกับระดับที่เข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวันของบุคคลของ Morrow (1983) ความผูกพันในงานซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นส่วนสำคัญทั้งทางกาย ทางจิตใจและในชีวิตประจำวัน ของ Kanungo (1982) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก Lodahl and Kejner (1965) และ 4) ความผูกพันต่อเพื่อร่วมงาน

หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความร่วมมือกับกลุ่มอื่นๆในองค์กร ในเรื่องของการทำงานของพนักงาน ของ Randall and Cote (1991) และความผูกพันของครูที่มีต่อเพื่อร่วมงานในโรงเรียนนั้น มีพื้นฐานมาจากปริมาณของความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความร่วมมือกับครูคนอื่นๆ (Sheldon, 1971)

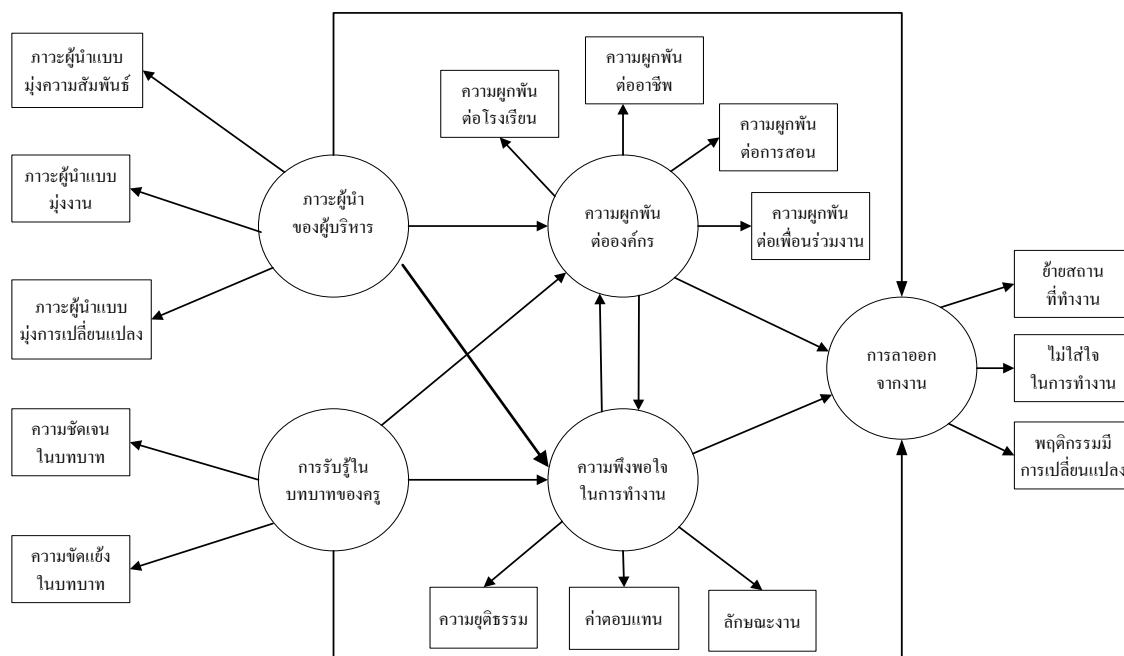
ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) จากแนวคิดของ Vroom (1964) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกชื่นชม หรือความรู้สึกทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ของงานที่ผ่านมาของบุคคล ในงานวิจัยนี้ใช้ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969) ที่กล่าวว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลทั่วไปประกอบด้วย ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

การลาออกจากงาน (teacher turnover)ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน พบว่า ก่อนที่บุคคลจะลาออกจากงานจะมีพฤติกรรมที่แสดงว่า บุคคลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามด้านดังต่อไปนี้ 1) พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Noe (1996) เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแรกที่คาดว่าบุคลากรจะปฏิบัติคือ พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพของความไม่พึงพอใจนั้นซึ่งพฤติกรรมนี้อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน 2) ไม่ใส่ใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บุคลากรอาจเกิดความไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ

ตนเอง ซึ่งรูปแบบของการไม่ใส่ใจในงาน อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ เช่น ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ มีข้อผิดพลาดในการทำงานบ่อย ขาดงานบ่อย เป็นต้น (Noe, 1996) และ 3) ย้ายสถานที่ทำงาน เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจใน

สถานที่ทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน หรือไม่สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กรนั้นๆได้ บุคลากรก็จะย้ายสถานที่ทำงานซึ่งเป็นอาชีพเดิม แต่เปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Garcia and Slate, 2009)

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย ศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนเอกชนที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนแต่มีประสบการณ์การลาออกจากโรงเรียนเอกชนอื่นมาแล้วอย่างน้อยหนึ่งครั้ง มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหาร คำนวณขนาดของตัวอย่างจากจำนวนประชากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยครูใน

โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 722 โรงเรียน และครูในโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาค จำนวน 2,378 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2552) การวิจัยครั้งนี้เลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างมีระบบ (systematic random sampling) ได้ตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน จำนวน 718 คน จากสถานศึกษาเอกชนจำนวน 359 แห่ง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเอกชนดังกล่าว โดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนให้เลือกครูที่มีประสบการณ์การลาออกจากโรงเรียนเอกชนอื่นมาแล้วเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

โรงเรียนละสองคน และการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ตัวแปรต้นกลาง และตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรแฝงจำนวนสอง ตัว ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู โดยมีตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท ตัวแปรต้นกลางสองตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพครู ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัว ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและความยุติธรรม ตัวแปรตามหนึ่งตัว คือ การลาออกจากงานซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัว คือ ย้ายสถานที่ทำงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน และพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนใช้จริง โดยทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะให้ข้อมูลจำนวน 50 แห่ง รวม 100 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach (1970) ได้ Alpha เท่ากับ 0.9451 หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แบบสอบถามแบ่งเป็นสองตอน ประกอบด้วย ตอนที่หนึ่ง สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียนเอกชนเดิมที่เคยมีประสบการณ์การลาออกจากงานมาแล้ว นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ เก็บข้อมูลจากครูจำนวน 718 คนโดยทางไปรษณีย์ และติดตามทวงถามด้วยหนังสือและทางโทรศัพท์ ตั้งแต่เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2553 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 611 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.09

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุ และวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ โดยตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าไค-สแควร์ (chi-square) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square) ค่า RMSEA ค่าดัชนี GFI ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี RMR และค่าดัชนี standardized RMR หลังจากนั้นสรุปและนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำมาสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มีสี่ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงและ มีอิทธิพลรวมเชิงลบต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนมีค่าเป็นลบ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยเมื่อส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเป็นบวก

5. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนมีค่าเป็นบวก แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยเมื่อส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเป็นลบ

6. รูปแบบการส่งผลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงบวก จากอิทธิพลทางตรง แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำสูง แต่ครูโรงเรียนเอกชนก็ยังลาออกจากโรงเรียน อาจเนื่องมาจากเหตุผลเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเข้มแข็งของตัวเอง ซึ่งมีผลจากการศึกษาวิจัยของ Boyle (1991) พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพความเข้มแข็งจะเป็นผู้ที่มีความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับต่ำ เพราะบุคลิกภาพความเข้มแข็งจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดการภาวะความเครียดของบุคคลให้น้อยลงได้ และจากอิทธิพลทางอ้อม ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอิทธิพลในเชิงบวกสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต รื่นเรงใจ (2549) ที่วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลรวมต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงบวก

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ส่งอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงบวก จากอิทธิพลทางตรงแสดงให้เห็นว่า

แม้ว่าครูจะมีการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจน แต่ครูโรงเรียนเอกชนก็ยังลาออกจากการงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความมากเกินไปของบทบาท ซึ่ง Muldary (1983) ได้อธิบายไว้ว่า ความมากเกินไปของบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังของบทบาทที่ครอบครองอยู่ทั้งหมด กับแหล่งที่จะสนองความคาดหวังนั้นมีอยู่ไม่สมดุลกัน นั่นก็คือการที่ครูโรงเรียนเอกชนยังครอบครองบทบาทมากขึ้นเท่าใด ครูก็ย่อมมีภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำตามข้อกำหนดของบทบาทที่ครอบครองอยู่มากขึ้นเท่านั้น ในขณะที่พลังงานที่จะกระทำได้และเวลาที่มีอยู่นั้นมีอยู่อย่างจำกัด ในการปฏิบัติตามบทบาทวิชาชีพครู โอกาสที่จะเกิดความมากเกินไปของบทบาทเป็นไปได้มาก เพราะนอกจากงานสอนแล้ว ครูยังมีภาระอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบ เช่นงานด้านเอกสาร งานดูแลความเรียบร้อยภายในโรงเรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง การทำกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน การเตรียมการประเมินทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น ทำให้ครูต้องเหนื่อยและเครียดอยู่เสมอ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีโอกาสประสพกับภาวะความมากเกินไปของบทบาทอยู่เสมอ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงลบต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Ashforth (1993) ได้ศึกษาวิจัยโดยใช้การผสมผสานโมเดลของความเหนื่อยหน่าย (integrated model of burnout) พบว่าความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aryee and Tan (1992) ได้ศึกษาวิจัยโดยใช้โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลที่ได้รับจากความผูกพัน

ต่ออาชีพ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่ออาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะถอนตัวออกจากอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางลบ

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ ซึ่งสอดคล้องกับ Lucas, Atwood, and Hagaman (1993) ได้เสนอผลการวิจัยจากโมเดลการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตชานเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความพึงพอใจในองค์กรมีอิทธิพลด้านลบต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากการงานและความพึงพอใจในวิชาชีพมีอิทธิพลด้านลบต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากการงานสำหรับการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากการงานมีอิทธิพลด้านบวกต่อการลาออก ส่วน Price (1977) Bludorn (1982 a.) และ Mobley (1982) เสนอโมเดลจากแนวคิดและผลการวิจัยตรงกันว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยสมัครใจและพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน และการลาออก หรือเปลี่ยนงานของบุคคลได้จริง และยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานและทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่นความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งบางครั้งเกิดจากตัวของครูเอง แต่โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นผลเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กร ความเหนื่อยล้าจะแสดงให้เห็นได้จากความพึงพอใจของครูซึ่งจะอยู่ในระดับต่ำและไม่มีความผูกพันกับองค์กร และมักจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากคนอื่น จะเห็นได้จากสัญญาณต่อไปนี้ คือ ความ

นับถือตนเองลดลง ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ และประสบความสำเร็จจะลดลง มีการแยกตัวหรือปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานในทางลบ (Schor, 1998) ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้มีผลมาจากการที่ครูต้องเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในเชิงลบมาเป็นระยะเวลานาน เช่นปริมาณงานที่มากเกินไป หัวหน้างานมีความขัดแย้งกัน มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลน้อยเกินไป ผู้บริหารไม่ตระหนักถึงความทุ่มเทในการทำงานของครู และล้มเหลวในการบรรลุผลสำเร็จ (Apgar, 1998) ถึงแม้ว่า ในงานวิจัยนี้ จะมีผลที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงบวก ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง แต่เมื่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร จะมีอิทธิพลในเชิงลบ แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้จะมีลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความยุติธรรมที่ไม่พึงพอใจ แต่ถ้าครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน ต่ออาชีพครู ต่องานสอน และต่อเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนไม่ลาออกจากงานได้เช่นกัน

รูปแบบการส่งผลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มีค่าเป็นลบ คือปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความหมายว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรมาก การลาออกจากงานจะน้อยลง สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะเป็นตัวแปรต้นกลางที่ปัจจัยความพึงพอใจใน

งานส่งอิทธิพลผ่านแล้ว ปัจจัยความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นลบ ซึ่งหมายความว่า ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนสอดคล้องกับความเป็นจริงก็ต่อเมื่อส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและการรับรู้ในบทบาทของครู ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกแต่มีค่าน้อย และส่งอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกเช่นกันมีความหมายว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง และครูมีการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจนแต่การลาออกจากงานก็จะมีอยู่เช่นกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า แม้ว่าครูโรงเรียนเอกชนจะพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร หรือมีการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจน แต่ก็ยังลาออกจากงานเนื่องจากเหตุผลทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับความขัดแย้ง ซึ่งจะทำให้ครูหมดกำลังใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย เกิดความเครียดทำให้ย้ายหรือลาออกจากงาน โดยเฉพาะคนที่มีความขัดแย้งทางความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร และอีกประการที่สำคัญคือ เมื่อเกิดความขัดแย้ง สัมพันธภาพของความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง บรรยากาศของความเชื่อถือและไว้วางใจระหว่างบุคคลหมดไป ทำให้เกิดการทะเลาะขึ้นได้ เกิดมีแรงต่อต้านการทำงานขาดความร่วมมือ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ จึงทำให้ครูไม่สามารถคงอยู่กับองค์กรได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

สรุป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออก

จากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการรับรู้ในบทบาทของครู และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครู ผู้บริหารจึงควรพัฒนาองค์การไปพร้อมกับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำของตัวผู้บริหารเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพ

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนที่สวยงาม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนและภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุง

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร

4. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ดังนั้นผู้บริหารควรพยายามลดความขัดแย้งในบทบาทของครูลงให้มากที่สุด โดยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู พร้อมทั้งพิจารณาลักษณะของงานให้เหมาะสมกับเวลาและความสามารถของแต่ละบุคคล

5. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึงการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ ความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- รุ่ง แก้วแดง. 2532. “แนวทางการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนระดับเล็ก.” **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย** กรุงเทพฯ: สมากรการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549. **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Apgar, S. M. 1998. “The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work.” **Harvard Business Review** 76(3): 121-136.
- Aryee, S. and K. Tan. 1992. “Antecedents and Outcomes of career Commitment.” **Journal of Vocational Behavior** 40: 288-305.
- Blua, G. 1985. “The Measurement and Prediction of Career Commitment.” **Journal of Occupational Psychology** 58: 277-288.
- Bluedorn, A. C. 1982. “The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning.” **Research in the Sociology of Organizations** 1: 75-128.
- Boyle, A. 1991. “Personality Hardiness, Way of coping Social Support and Burn out in Critical Case Nurse.” **Journal of Advanced Nursing** 16: 850-857.
- Cronbach, L. J. 1970. **Essentials of Psychological Testing** 3 rded. New York: Harper and Row.
- Crowley, R. 1998. **A Class Act: Inquiry into the Status of the Teaching Profession**. Canberra: Senate Employment, Education and Training References Committee.
- Firestone, W. A. 1996. “Images of Teaching and Proposals for Reform: A Comparison of Ideas from Cognitive and Organizational Research.” **Educational Administration Quarterly** 32(2): 209-235.
- Garcia, C. M. and J. R. Slate. 2009. **Teacher Turnover: A Conceptual Analysis**. (Online). <http://cnx.org/content/m18916/1.3.>, 3 December 2009.
- Greenhaus. 1971. “Self-esteem as an Influence on Occupational Choice and Occupational Satisfaction.” **Journal of Vocational Behavior** 1:75-83.
- Kanungo, R. N. 1982. “Measurement of Job and Work Involvement.” **Journal of Applied Psychology** 67: 341-349.
- Kast, F. E. and J. E. Rosenweig. 1974. **Organization and Management: A System Approach** 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Katz, D. and, R. L. Kahn. 1978. **The Social Psychology of Organizations.** 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Lee, R. T. and B. E. Ashforth. 1993. "A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model." **Journal of Organization Behavior** 14: 15-49.
- Lodahl, T. M. and M. Kejner. 1965. "The Definition and Measure of Job." **Journal of Applied Psychology** 49: 24-33.
- Lucus, M. D., J. R. Atwood, and R. Hagaman. 1993. "Replication and Validation of Anticipated Turnover Model for Urban Registered Nurses." **Nursing Research** 42: 29-35.
- Mobley, W. H. . 1982. **Employee Turnover: Cause, Consequences and Control.** New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Morrow, P. C. 1983. "Concept Redundancy in Organization Research: The Case of Work Commitment." **Academy of Management Review** 8: 486-500.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1979. "The Measurement of Organizational commitment." **Journal of Vocational Behavior** 14: 224-247.
- Muldary, T. W. 1983. **Manifestation and Management.** New York: Appleton-Century-Crofts.
- Noe, R. A. 1996. **Human Resource Management: Gaining Competition Advantage.** 2ne ed. New York: Mcgraw-Hill
- Price, J. L. 1977. **The Study of Turnover.** Ames: Iowa state University Press.
- Randall, D. M. and J. A. Cote. 1991. "Interrelationships of Work Commitment Constructs." **Work and Occupations** 18(2): 194-211.
- Schor, J. 1998. **The Overworked American.** New York: Basic Books.
- Sheldon, M. E. 1971. "Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization." **Administrative Science Quarterly** 16(2):143-150.
- Smith, P.C., L. M. Kendell, and C. L. Hulin. 1969. **The Measurement of Satisfaction in work and Retirement.** Chicaco: Rand McNally.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View.** Santa Monica, California: Goodyear.
- Yukl. G. A. 2002. **Leadership in Organization.** 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall.

