

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

A Structural Equation Model of Factors Influencing School Commitment
of Teachers in Schools Under Educational Service Area Office 41

ทยุทธ์ สาลีจันทร์¹, สุวัฒน์ วรานูสสน² และ ชูชีพ พุทประเสริฐ³

Thayut Saleechan¹, Suwat Waranusat² and Chuchee Phutprasert³

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Faculty of Education, Kamphaengphet Rajabhat University

Email: kruyut2005@gmail.com

Received April 19, 2022; Revised May 23, 2022; Accepted July 15, 2022

Abstract

This study aimed to develop a structural equation model of factors influencing the school commitment of teachers in schools under Educational Service Area Office 41 and develop practice guidelines for enhancing factors influencing the school engagement of teachers. The multi-stage random sampling was applied to the research samples, which consisted of 450 teachers from selected schools. The research instruments for data collection, to obtain frequency, percent, mean, and standard deviation. A program was also employed to investigate the construct validity and the consistency of the hypothesis model with the empirical data. The findings of this study revealed the following: 1. The structural equation model of factors influencing the school commitment of teachers in schools that developed was consistent with the empirical data. 2. According to the influence coefficient of the factors influencing the school commitment of teachers, it was found that: 1) The direct effect consisted of three factors: job satisfaction, servant leadership, and the perception of school justice. 2) The indirect effect consisted of two factors: the servant leadership and the perception of school justices. 3) The total effect consisted of three factors and the influence coefficient.

Keywords: Relationship Model; Linear Structure; Affiliation

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 2. พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 และ 3. พัฒนาแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 450 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน ดังนี้ (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ความพึงพอใจในงานของครู, ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน และการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน และการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน, ความพึงพอใจในงานของครู และการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน และ 3) การประเมินแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์; โครงสร้างเชิงเส้น; ความผูกพัน

บทนำ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ในวงการการศึกษาไทยกำลังประสบปัญหาขาดความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างหนัก ซึ่งศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ สุวงศ์วาทิน (Suangkawathin, 2017) ได้กล่าวถึงสภาวะของจิตใจครูที่มีความสงสัยกับระบบที่เป็นอยู่จนต้องตัดสินใจลาออก ทั้งที่รักในวิชาชีพครู รักนักเรียนอย่างถึงที่สุด ครูนั้นมึนหม่นที่หลักและสำคัญยิ่งคือต้องสอนหนังสือตามคาบเวลาไม่น้อยกว่า 20-25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตรวจงานเด็ก Home Room ดูแลความประพฤติเด็ก ครูเวร ซึ่งครูต้องทำหน้าที่อื่นด้วย ครูต้องแข่งขันเพื่อรางวัล ตำแหน่งหน้าที่ และการเพิ่มตำแหน่งของตนเอง ระบบดังกล่าวส่งผลต่อบุคลิกภาพของครูเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ครูจำนวนหนึ่งใช้เวลาในการทำผลงานเพื่อนำเสนอตัวเองอย่างเต็มที่ จนสุดท้ายมีครูจำนวนไม่น้อยเริ่มท้อแท้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนด้วย เพราะ “ครู” ถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่ายิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ กุลิสรา จิตระชาวนิช (Chitchayawanich, 2019) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ว่า ผู้สอนหรือครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้น และเป็นผู้นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน (Chitchayawanich, 2019)

ปัจจุบันมีอัตราการย้ายเข้าออกของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจาก ข้อมูลการย้ายออกของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58 โดยเฉลี่ยโรงเรียนละ 6 อัตราต่อปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41, 2561) ถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากร

บุคคลที่เป็นผู้สร้างความเติบโตให้กับองค์กรได้ มากกว่าทรัพยากรในด้านอื่นๆ จึงทำให้โรงเรียนได้รับผลกระทบอย่างมากเพราะต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งโรงเรียนยังต้องใช้เวลา ในการฝึกฝนให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพ ทดแทนบุคลากรเดิมที่ย้ายออกไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเป็นความรู้สึกของครูที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครู เพราะหากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง ก็ย่อมจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารที่ดี จะต้องรู้วิธีจูงใจครูให้อยากทำงานโดยปฏิบัติต่อครูอย่างยุติธรรม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของครู จนยอมอุทิศตนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของโรงเรียนที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในที่สุด

จากความเป็นมาจะเห็นว่าการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้ยึดมั่น ผูกพัน และคงอยู่ในองค์กรหรือโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของครู และปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครูในทางบวกจะให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาศึกษาโดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ 3) ความผูกพันด้านคงอยู่ เนื่องจากครอบคลุมพฤติกรรมได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ส่วนตัวปัจจัยเชิงสาเหตุคัดสรรโดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การแสดงตัวตามที่แท้จริง (2) การให้คุณค่าแก่คน (3) การพัฒนาคน (4) การสร้างชุมชน (5) การแสดงภาวะผู้นำ และ (6) การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (3) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ (4) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) ความพึงพอใจในงานของครู มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (2) ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน (3) ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า (4) ความพึงพอใจด้านผู้บริหาร และ (5) ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน (Kinicki et al. 2002)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
3. เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งมีลักษณะเชื่อมโยงกันเป็นเชิงเส้นตรง โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1.1 ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน และ 1.3 ความพึงพอใจในงานของครู และปัจจัยที่เป็นเชิงผล จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำกัดขอบเขตเฉพาะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,798 คน (Secondary Education Service Area Office, Area 41, 2018)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 450 คน เกณฑ์ที่ใช้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย (Kline, 2011) โดยมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Krejcie & Morgan, 1970)

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ.2561 ถึง 15 พฤษภาคม พ.ศ.2562

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครู และสามารถพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อโรงเรียนได้ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจ ตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้บริหารมาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารงาน และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดที่สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายแนวคิด เห็นว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership) เป็นแนวคิดที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงบริการ เป็นวิธีจูงใจให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจผู้นำที่ให้บริการอาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ โดยภาวะผู้นำเชิงบริการจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล (Foresight) การฟังและการใช้อำนาจทางศีลธรรมและการมอบอำนาจ ภาวะผู้นำเชิงบริการนั้น เริ่มขึ้นในครั้งแรกในปี ค.ศ.1970 โดย Greenleaf ระยะแรกอาจได้รับความนิยมในวงแคบ ๆ แต่ต่อมา นักวิจัยหลายท่านได้นำแนวคิดนี้ไปศึกษา ต่างพากันพยายามระบุคุณลักษณะ และพฤติกรรมผู้นำอย่างเป็นระบบอย่างกว้างขวาง ทำให้คุณลักษณะแตกต่างกันไปหลากหลายแนวคิด ซึ่งอาจทำให้แนวคิดของ Greenleaf ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มได้รับความนิยมเท่าที่ควร ถึงแม้

เขาจะพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันก็ตาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือก ภาวะผู้นำเชิงบริการ ตามแนวคิดของ Laub (1999) เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเป็นตัวแปรแรก (Laub, 1999)

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในสังคม แนวคิดแรกที่ใช้ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรม คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) จากทฤษฎีดุลยภาพ (Equity Theory) ของ Adams ในปี ค.ศ. 1965 ต่อมาในปี ค.ศ. 1075 Thibaut & Walker ได้เสนอแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ซึ่งถูกนำมาใช้พิจารณาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในการตัดสินใจว่า พนักงานได้รับความยุติธรรมหรือไม่ โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ การรับรู้ของพนักงานต่อกระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทนที่ตนได้รับว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ ในปี ค.ศ. 1986 Bies & Moag ได้เพิ่มการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interaction) เข้ามาตามแนวคิดนี้ จึงมี 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interaction Justice) (Colquitt et al., 2001) ขณะที่ Sheppard, Lewicki & Minton (1992) ได้เสนอแนวคิดไว้ 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice) ตามแนวคิดนี้เท่ากับมี 2 ด้าน เพราะด้านที่ 3 เป็นเพียงการรวมด้านที่ 1 และ 2 เข้าด้วยกัน ต่อมา Singer (1990) ซึ่งมีจำนวน 3 ด้านเช่นกัน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Outcome Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interactional Justice) ซึ่งจะเห็นว่าแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมได้มีการปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น แต่ในปี ค.ศ. 1993 และ Greenberg (1993) เสนอองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมเพิ่มอีก 2 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interactional Justice) และ 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมตามแนวคิดนี้ จึงมีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) และ 3) การรับรู้ความยุติธรรม ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interactional Justice) และ 4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) ตามแนวคิดนี้จะขยายฐานการรับรู้กว้างขึ้น ทำให้ครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าแนวคิดอื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตามแนวคิดของ Greenberg เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (Adams, 1965)

3. ความพึงพอใจในงานของครู ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการรับรู้ทางบวกที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดหรือทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญ ประกอบด้วย 3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) 3.2 ทฤษฎี E.R.G. (Alderfer's ERG theory) ของ Alderfer 3.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor 3.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's need theory) 3.5 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two factor theory)

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของครู และปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกของครูในทางบวกจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาศึกษา โดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ 3) ความผูกพันด้านคงอยู่ เนื่องจากครอบคลุมพฤติกรรมได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ส่วนตัวปัจจัยเชิงสาเหตุคัดสรร โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การแสดงตัวตามที่เป็นจริง (2) การให้คุณค่าแก่คน (3) การพัฒนาคน (4) การสร้างชุมชน (5) การแสดงภาวะผู้นำและ (6) การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (3) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ (4) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) ความพึงพอใจในงานของครู มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน (2) ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน (3) ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า (4) ความพึงพอใจด้านผู้บริหาร และ (5) ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Kinicki et al. (2002) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนในอนาคต (Kinicki et al. 2002)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถาม (Query)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยใช้แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ วุฒิก่อนการศึกษาประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการวัดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จากการรับรู้ของครู ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน เป็นการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียนนั้น เป็นการวัดการรับรู้ความยุติธรรมของครู ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู เป็นการวัด

ความพึงพอใจในงานเป็นการวัดความรู้สึกที่ดีของครู ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เป็นการวัดระดับความผูกพันต่อการจากรากความรู้สึกของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียน

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3. วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเปรียบเทียบดัชนีวัดความสอดคล้องของรูปแบบประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไคส์กีสสูงสุด และใช้ค่าโค-สแควร์ ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และ RMSEA เป็นค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยการยกร่าง การตรวจสอบ และการประเมิน

3.1 การยกร่างแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่างแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพร่างแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนต่อไป

3.2 การตรวจสอบคุณภาพร่างแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และปรับแก้ไขแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสัมมนา

3.3 การประเมินแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยใช้แบบประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมิน แบ่งเป็น 2 ตอน ที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบประเมิน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกเป็น อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ดังนี้

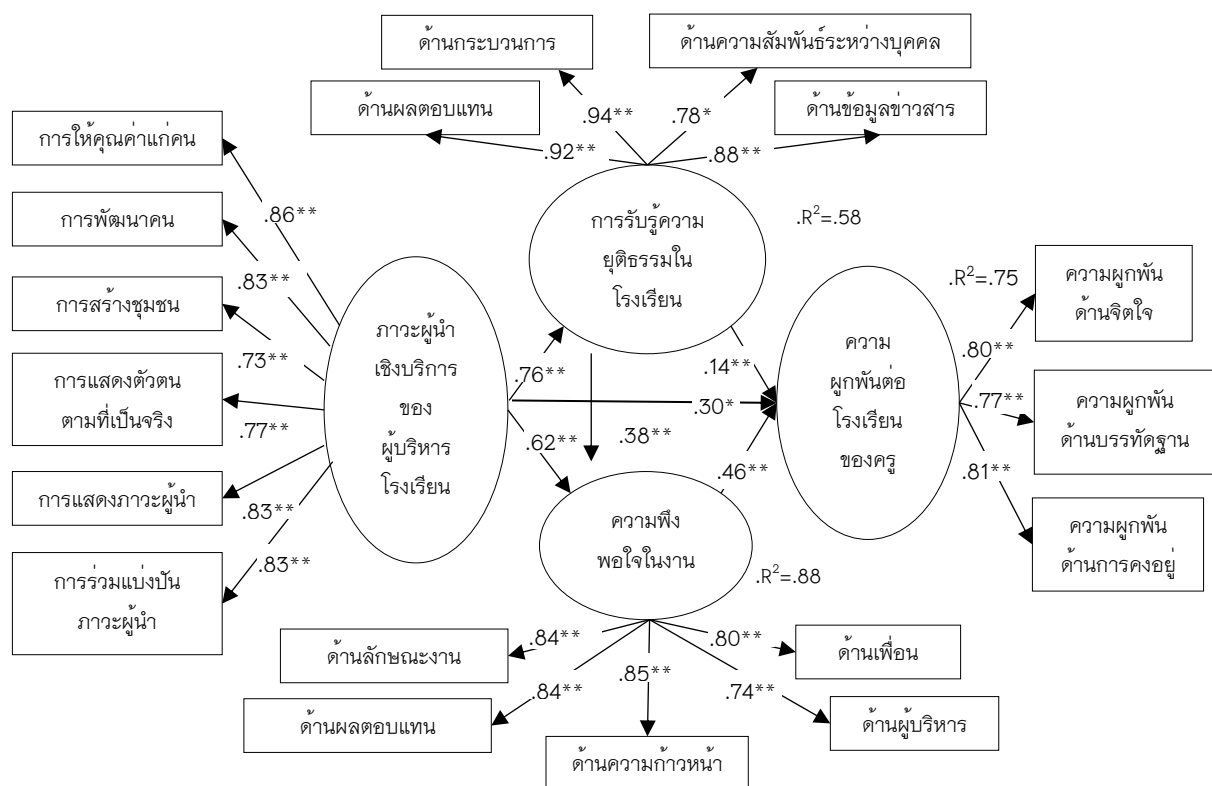
1) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ (1) ความพึงพอใจในงานของครู (2) ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน (3) การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน

2) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน (2) การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน

3) อิทธิพลรวม (Total Effects) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน (2) ความพึงพอใจในงานของครู (3) การรับรู้ความยุติธรรม

เมื่อพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผล ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของครู และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้ร้อยละ 0.58, 0.88 และ 0.75 ตามลำดับ

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ตามทฤษฎีรองรับเส้นทางอิทธิพลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้รูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์สุดท้ายที่มีค่าสถิติทดสอบเป็นไปตามเกณฑ์ จึงถือได้ว่า รูปแบบสมมติฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ด้านภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน

1. ด้านการให้คุณค่าคน (Values people)

– ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตร ใจใส่ความต้องการ รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมโอกาสในมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครู

2. การพัฒนาคน (Develops people)

– ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

– ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ

3. การสร้างชุมชน (Builds community)

– ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร ร่วมมือ ร่วมใจ

– จัดโครงสร้างการบริหาร และการจัดการศึกษา ตามความถนัดและความสนใจของครู

4. การแสดงตัวตนตามที่เป็นจริง (Displays authenticity)

– ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นกรอบในการทำงาน

– จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน

5. การแสดงภาวะผู้นำ (Provides leadership)

– ผู้บริหารร่วมกับครู จัดทำ SWOT แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โดยเน้นความร่วมมือร่วม

6. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Shares leadership)

– จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้ครอบคลุม กำหนดกรอบภาระงานที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะ ความถนัด และสนใจ

การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

– จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

– จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม

– ดำเนินการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสม

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

– จัดรูปแบบการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ

4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร

– ประกาศการให้มาตรฐานการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา

– แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลทันทีหลังจากประเมินเสร็จสมบูรณ์

ความพึงพอใจในงานของครู

1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

- กำหนดภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน
- มอบหมายงานตามกรอบภาระงาน โดยคำนึงถึงสมรรถนะของบุคลากร และตามกรอบความรับผิดชอบ

2. ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน

- วางแผนการพัฒนาวิทยฐานะของครูเป็นรายบุคคล
- กระตุ้น กำกับ ติดตาม ให้ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้

3. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า

- วางแผนการพัฒนาวิทยฐานะของครูเป็นรายบุคคล
- กระตุ้น กำกับ ติดตาม ให้ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้

4. ความพึงพอใจด้านผู้บริหาร

- พัฒนาบุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิฐาน
- ประเมิน นิเทศ ติดตาม เน้นความเป็นกัลยาณมิตร

5. ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

- สร้างวัฒนธรรม ความรัก เอื้ออาทร ร่วมมือ ร่วมใจ

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

1. ความผูกพันด้านจิตใจ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างงาน สร้างความภาคภูมิใจ

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

- สร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่

- เสริมแรงเชิงบวก และมอบอำนาจการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน และด้านความพึงพอใจในงานของครู มีคะแนนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และมีการปฏิบัติระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทุกด้านล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เนื่องจากผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของครูเสมอ แสดงแบบประพฤตินี้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อกระตุ้นให้ครูทำตาม สร้างระบบการสื่อสารแบบเปิดให้ข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส และเปิดรับข้อมูลจากครูโดยไม่จำกัด สอดคล้องกับ Daft (2002) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ ทาน การให้ ปิยวาจา พูดไพเราะ อุตถจริยา ทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น สมานัตตการวางตัวเหมาะสม ซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับนักบริหารหรือผู้นำ อันเป็น

ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลอื่น และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีธรรม เป็นหลักการของการสงเคราะห์ มีพื้นฐานบนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึดหลักการของการรับใช้และผู้ให้บริการ กระทำความดีเพื่อการร่วมกัน ตลอดจนช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม (Daft, 2002)

ขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียนก็มีการปฏิบัติในระดับสูงเช่นกัน เนื่องจากรูปแบบการประเมินผลงานของโรงเรียนมีความถูกต้องชัดเจน กระบวนการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ปราศจากความลำเอียงผู้บริหารโรงเรียนแสดงถึงความห่วงใยท่านและมีความสุภาพต่อครู สอดคล้องกับ Muchinsky (2003) ที่กล่าวว่าพนักงานย่อมต้องการได้รับความยุติธรรมจากองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงการยอมรับต่อคุณค่าของตนขณะอยู่ในองค์กร องค์กรที่ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม เอาใจใส่ต่อความต้องการของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิก และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานของครู ก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูรู้สึกว่ามีความสุขกับงานในอาชีพครูเพราะสามัคคีปองดอง ความเป็นกันเองและไม่เห็นแก่ตัว ศรัทธาในตัวผู้บริหารเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางการบริหาร สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2001) ที่สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของครูเป็นการตอบสนองผลกระทบบ้างงานของแต่ละคน บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของตน และยังให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำ ที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก (Hoy & Miskel, 2001)

2. ผลการสร้างรูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์สุดท้ายที่มีค่าสถิติทดสอบเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 22.78 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 35 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.94, ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA)=0.00, ค่าดัชนี GFI=1.00, ค่าดัชนี AGFI=0.99, ค่าวิกฤติตัวอย่าง CN=2365.40 และค่าเศษเหลือคะแนนมาตรฐาน (LSR)=2.32 เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ได้เท่ากับ 1.21 ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 จึงถือได้ว่า รูปแบบสมมติฐาน มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน ได้ผ่านการตรวจสอบและทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลสูงที่สุดคือ ความพึงพอใจในงานของครู เพราะมนุษย์มีความต้องการ มีความคาดหวังมีบุคลิกลักษณะ และมีความแตกต่างกัน การที่จะให้ผู้นับถือปฏิบัติทุกคนมีความกระตือรือร้นทำงานให้องค์การเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้มากที่สุดนั้น มีความเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจของผู้นับถือปฏิบัติ ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความกระตือรือร้นจนงานนั้นสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้นับถือปฏิบัติไม่มีความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับ Davis & Newstrom (1989) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงานหรือก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานและเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย แม้ในโรงเรียนเช่นกัน (Davis & Newstrom, 1989)

3. ผลการพัฒนาแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีดังนี้

ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย/ นโยบายที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ โดยเน้นย้ำบทบาทสำคัญของทุกฝ่าย เพื่อให้ครูแต่ละฝ่ายเข้าใจและร่วมมือกันทำงานจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dhanasana & Pasunon (2014) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นในทุกฝ่ายขององค์กร เปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน (Dhanasana & Pasunon, 2014)

ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคีและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แบ่งปันประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Deepuppha (2012 Cited in Sawamiwathsoogij, 2016) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่ง ความรักใคร่ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิ ผู้อื่น รู้จักการให้ และการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน (Sawamiwathsoogij, 2016)

สรุปผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกเป็น อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ดังนี้

1) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1.1 ความพึงพอใจในงานของครู (SATT) 1.2 ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน (LEAD) 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน (JUST)

2) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่ 2.1 ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน (LEAD) 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน (JUST)

3) อิทธิพลรวม (Total Effects)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ 3.1 ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน (LEAD) 3.2 ความพึงพอใจในงานของครู (SATT) 3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน (JUST)

2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมมติฐานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแฝงทุกตัว คือ ภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียนการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน และความพึงพอใจ

ในงานของครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 75 ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีความน่าเชื่อถือและยอมรับ จึงแสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สามารถอธิบายถึงความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ได้ดี

3. ผลการพัฒนาแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ผลการตรวจสอบแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การประเมินแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมากที่สุดคือ รองลงมาคือ ความเหมาะสม และด้านความสอดคล้องน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- เชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรศึกษาแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาศักยภาพ

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย โดยมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

3. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในด้านการบริหารงาน บุคคลที่ชัดเจนและเหมาะสม

- เชิงองค์กร

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

2. โรงเรียนควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรอยู่เป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

- เชิงบุคลากร

1. ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

2. ผู้บริหารควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมต่อระดับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

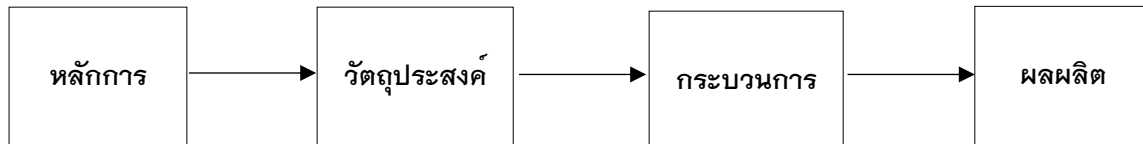
3. ควรจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประกวดหน่วยงานดีเด่นหรือบุคลากรดีเด่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ การชมเชย ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานต่าง ๆ โดยควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นดังนี้

1. ควรวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการจัดทำคู่มือในการนำรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ปฏิบัติได้โดยสะดวก
3. ควรนำแนวปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ไปศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ

องค์ความรู้ใหม่



จากภาพเป็นแนวปฏิบัติในการส่งเสริมปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

(1) หลักการ

- แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงภาวะผู้นำ ความยุติธรรม และความพึงพอใจของครู
- แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ช่วยให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

(2) วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

(3) กระบวนการ

– ด้านภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียน

1. ด้านการให้คุณค่าคน (Values People) 2. การพัฒนาคน (Develops people) 3. การสร้างชุมชน (Builds community) 4. การแสดงตัวตนตามที่จริง (Displays authenticity) 5. การแสดงภาวะผู้นำ (Provides leadership) และ 6. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Shares leadership)

– การรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร

– ความพึงพอใจในงานของครู

1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน 2. ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน 3. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า 4. ความพึงพอใจด้านผู้บริหาร และ 5. ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

(4) ผลผลิต

– ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ 3. ความผูกพันด้านการคงอยู่

References

- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience* (2nd ed). Harcourt College.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work Organization Psychology* (8th ed). McGraw-Hill.
- Dhanasana, T., & Pasunon, P. (2014). A Study of Factors that Have Effect on Commitment in Workplace of the Hard Disk Drive (HDD) Company Limited. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 9(1), 94–103. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/RMUTT-Gber/article/view/242072/164215>
- Greenberg, J. (1993). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561–568.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice* (6th ed). McGraw-Hill.
- Jitchayawanich, K. (2019). *Learning management*. Chulalongkorn University.

- Kinicki, A. J. et al. (2002). Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index a Review and Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 14–32.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 –610.
- Laub, J. A. (1999). *Assessing the Servant Organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment Instrument*[Doctoral Dissertation, Florida Atlantic University].
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, 49–61.
- Mitkul S., & Kongchan A. (2016). Generation Y in Organizations: Education, Relationships Between The Consistency of Values and the Commitment to the Organization. *Journal of Management Science*, 33(1), 51–75.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work* (7th ed). Wadsworth/Thomson Learning.
- Sawamiwathsoogij, N. (2016). *A Study of the Relationship Among Supervisors and Team Members, Organizational Atmosphere and Job Motivation Toward Expectation Retaining Talent Operational Employees in the Organization*[Master's Thesis, Bangkok University].
http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1913/1/nantthanada_sawa.pdf
- Sheppard, B.H., Lewicki, R.J., & Minton, J. W. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace*. Macmillan.
- Singer, M.G. (1990). *Human Resource Management*. PWS–KENT.
- Suangkawathin, S. (2017, March 8). *Active Learning Prototype Area*. Daily Matichon Newspaper.