



การรักษานุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Educational Personnel Retention in the Local Government Organizations

ระวี อรรถวิสัย*

Rawee Atthavilai

ประเสริฐ อินทร์รักษ์**

Prasert Intarak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการรักษานุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการรักษานุบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 367 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูล แห่งละ 2 คน รวมจำนวน 734 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ ดัชนีวัดความกลมกลืน ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการรักษานุบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ผู้นำองค์กร 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การสนับสนุน 4) สัมพันธภาพ 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน 6) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ 7) การได้รับการยอมรับ 2) องค์ประกอบการรักษานุบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกันทั้งทางตรงและทางอ้อม และรูปแบบนี้มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 6.72 ($p\text{-value} = 0.34$) ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.99 ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.97 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

คำสำคัญ: การรักษานุบุคลากรทางการศึกษา/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were to find : 1) components of the educational personnel retention in the Local Government Organizations 2) a relationship model of the educational personnel retention in the local government organizations. The samples used in this research were 367 of the local government organizations comprising 734 respondents. The statistics for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, Chi-square, Goodness of fit index (GFI), Adjusted Goodness of fit index (AGFI), exploratory factor analysis, path analysis, and content analysis. The findings of this research were as follows : 1) The components of the educational personnel retention in the local government organizations consisted of 1) organizational

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



leader, 2) job satisfaction, 3) support, 4) relationship, 5) quality of work life, 6) individual characteristics, and 7) recognition. 2) The components of educational personnel retention in the local government organizations causally related to each other directly and indirectly at the statistical significance of .01 level. This model was $c2 = 1.12$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ and $RMSEA = 0.019$, it was well fitted with the empirical data.

Keywords: Educational Personnel Retention/ Local Government Organization

บทนำ

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาประชาชนในชุมชนท้องถิ่นให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจนั้น ได้ดำเนินการภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 ได้กำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวนี้ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบของประเทศและเป็นการให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร ให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพและความพร้อม บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทและมีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานการบริหารและจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการงานบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันงานการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ ปัจจุบัน การบริหารจัดการงานบุคลากรขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่นั้นยังมีความปัญหาที่รอการแก้ไขอยู่มาก สอดคล้องกับการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2544: 5-9) พบว่า ข้าราชการมีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดปัญหาการขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานแทน ต้องใช้ระยะเวลาในการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนทำให้เกิดความเสียหายแก่งานในหน้าที่ นอกจากนี้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความปัญหาและเผชิญกับอุปสรรคอีกหลายประการ กล่าวคือ มีการพิจารณาเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังมีความปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการจัดการศึกษา เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษา ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในสำนัก/กองการศึกษา และขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เป็นต้น และที่เป็นจุดอ่อนคือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา และไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษา และมักขาดความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งที่รับถ่ายโอนสถานศึกษายังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์



ด้านการศึกษา เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มแรกของการถ่ายโอน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาขาดแคลนศึกษานิเทศก์และขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ (ประภาพรณ ไชยวงษ์, 2551: 24-25) และสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 70-76) พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ การขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาโดยตรง ขาดบุคลากรมีอาชีพที่จะดำเนินงานด้านการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีคุณสมบัติไม่ตรงตามข้อกำหนดและการขาดที่ปรึกษาในการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเมืองต่างขั้ว นักการเมืองไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านการศึกษา จากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับประสบการณ์ที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนหนึ่งได้พบกับปัญหาการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปประเด็นปัญหาดังนี้ 1) การบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนใหญ่ยังยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณธรรม 2) การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ถูกต้อง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดตั้งขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด มีหลักการสำคัญคือการมุ่งแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อพัฒนาประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทได้กำหนดไว้และด้วยอำนาจดังกล่าวนี้ ถ้าผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาก็จะใช้อำนาจในการก้าวก้าวการทำงานเกี่ยวกับการบริหารงาน แต่ถ้าเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษา ก็จะใช้อำนาจในการบริหารคือ การไม่สนับสนุนส่งเสริมงานด้านการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก และ 3) บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในการดำเนินงานด้านการศึกษา ปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลเป็นแรงกดดันต่อบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทั่งต่อขวัญและกำลังใจ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงาน นำไปสู่การบริหารจัดการตนเองโดยการลาออก หรือขอย้ายตนเองไปอยู่ที่อื่นหรือหน่วยงานอื่น ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานการศึกษา เกิดผลเสียหายอย่างยากที่จะแก้ไข ผู้วิจัยจึงสนใจทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สามารถธำรงรักษามูลค่าทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คงอยู่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งยังเป็นการรักษามูลค่าที่ดีและมีคุณภาพให้เกิดความรักในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการรักษาคุณค่าทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการรักษาคุณค่าทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยพหุองค์ประกอบ
2. องค์ประกอบการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว ศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The One Shot, Non Experimental Case Study) มีการดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากแหล่งความรู้ต่างๆ 2) นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) 3) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกโดยเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยนักวิชาการด้านการบริหาร การศึกษาและผู้บริหารจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา นักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) นำบทสรุปการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาและนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยทำการตรวจสอบความตรง

เชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence : IOC) 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984: 164) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับเท่ากับ 0.977 7) นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คนประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 734 คน 8) รวบรวมข้อมูลนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 9) นำองค์ประกอบที่ได้มาวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) ขององค์ประกอบการรักษานโยบายทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นทำการวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยวิธี Ethnographic Future Research (EFR)



ผลการศึกษา

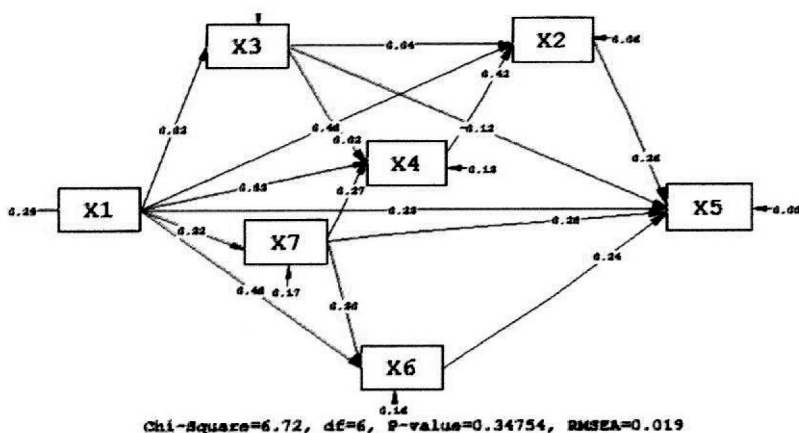
จากการทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

1. องค์ประกอบการรักษาบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปหาน้อย คือ 1) ผู้นำองค์กร มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบคือ ผู้นำองค์กรแบบทีม ผู้นำองค์กรแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำองค์กรแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำองค์กรแบบมีความสามารถพิเศษ และผู้นำองค์กรแบบสนับสนุน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การสนับสนุน 4) สัมพันธภาพ 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน 6) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ 7) การได้รับการยอมรับ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการรักษาบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกันทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ผู้นำองค์กร คุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ความพึงพอใจในงาน และการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบดังกล่าวเหล่านี้พร้อมกับองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 6.72 (p -value = 0.34) : แสดงให้เห็นความไม่แตกต่าง นอกจากนี้ก็สามารถพิจารณาได้จากค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.97 ดัชนี RFI มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ 0.0053 ค่า Standardized RMR เท่ากับ 0.019 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 ซึ่งค่าสถิติทั้งหมดเหล่านี้ ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการรักษาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ดังแผนภูมิ



แผนภูมิ แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการรักษาบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

X1 = ผู้นำองค์กร X2 = ความพึงพอใจในงาน X3 = การสนับสนุน X4 = สัมพันธภาพ
X5 = คุณภาพชีวิตการทำงาน X6 = คุณลักษณะเฉพาะบุคคล X7 = การได้รับการยอมรับ



4. การวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการรักษาพยาบาลทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยวิธีการ Ethnographic Future Research : EFR เพื่อทำการพิจารณาประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ ผลการตรวจสอบ พบว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า องค์ประกอบการรักษาพยาบาลทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบคือ 1) ผู้นำองค์กร 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การสนับสนุน 4) สัมพันธภาพ 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน 6) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ 7) การได้รับการยอมรับ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และมีความเห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการรักษาพยาบาลทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสมต่อการรักษาพยาบาลทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

การอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็น คือ องค์ประกอบการรักษาพยาบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการรักษาพยาบาลทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบการรักษาพยาบาลทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ 1) ผู้นำองค์กร 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การสนับสนุน 4) สัมพันธภาพ 5) คุณภาพ

ชีวิตการทำงาน 6) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ 7) การได้รับการยอมรับ โดยที่องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ว่า องค์ประกอบการรักษาพยาบาลทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องจากที่มาขององค์ประกอบได้ถูกสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 11 คน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบตามกระบวนการทางสถิติให้ได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ สอดคล้องกับการศึกษาของดอนเนลลีและคณะ (Donnelly and Others, 1984: 70) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรมี 10 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) การนิเทศงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) เงินเดือน 7) ความมั่นคงในงาน 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 10) สถานะทางอาชีพ แนวคิดของเฮร์แมน (Herman, 1999: 61-70) ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงการรักษาพยาบาลในองค์กร ซึ่งได้แบ่งออกเป็นกลยุทธ์การรักษาพยาบาล 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม 2) กลยุทธ์ด้านสัมพันธภาพ 3) กลยุทธ์ด้านการสนับสนุน 4) กลยุทธ์ด้านความเจริญก้าวหน้า 5) กลยุทธ์ด้านค่าตอบแทนการศึกษา ชู (Chew, 2004: 158-162) ที่ได้พบว่า ปัจจัยในการรักษาพนักงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรของพนักงานคนสำคัญมี 9 ประการโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของคนในองค์กร 2) ค่าตอบแทน 3) รางวัลและการได้รับการยอมรับ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ 5) การให้โอกาสกับงานที่ท้าทาย กลุ่มที่ 2 คือปัจจัยด้าน



องค์กร ได้แก่ 6) พฤติกรรมภาวะผู้นำ 7) วัฒนธรรม และนโยบายของบริษัท 8) สัมพันธภาพของทีมงาน และ 9) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่น่าพึงพอใจ แนวคิดของ คราวฟอร์ด และ บรูวิน (Crawford and Brewin, 2007: 123) ที่กล่าวว่า ปัจจัยการรักษาพนักงานที่มีความสำคัญที่สุด ประกอบด้วย 1) งานที่น่าตื่นเต้นและท้าทาย 2) ความเจริญเติบโตในอาชีพ และการได้เรียนรู้ 3) สัมพันธภาพในที่ทำงานดี 4) การปฏิบัติที่ยุติธรรม 5) การบริหารที่ให้การสนับสนุน 6) ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ / ให้ความสำคัญให้ความสำคัญ 7) สิทธิประโยชน์ 8) งานที่มีความสำคัญและ 9) สิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมที่ดีและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟิลด์ (Field, 2008: 123) ที่ได้นำเสนอโมเดลความพึงพอใจในงานเพื่อการรักษามุคตการที่ประกอบด้วยหลายๆปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของมุคตการและส่งผลกระทบต่อองค์กรต่อไป ปัจจัยดังกล่าวนี้ ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำที่ดีในองค์กร 2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้จัดการ 3) การได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน 4) มีความก้าวหน้าในอาชีพ 5) มีความเจริญก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาเป็นการส่วนตัว 6) มีผลสะท้อนกลับและการสนับสนุน 7) มีค่าสิ่งและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านผู้นำองค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 51 ตัวแปรและสามารถทำการวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยได้ 5 องค์ประกอบ คือผู้นำองค์กรแบบทีม ผู้นำองค์กรแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำองค์กรแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำองค์กรแบบมีความสามารถพิเศษ และผู้นำองค์กรแบบสนับสนุน อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำองค์กร ที่หมายถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีนครสำหรับ

เทศบาลนคร นายกเทศมนตรีเมืองสำหรับเทศบาลเมือง นายกเทศมนตรีตำบลสำหรับเทศบาลตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลหลากหลายของมุคตการ เป็นผู้ที่ทำการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี มีการใช้มุคตการที่เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้และให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถพิเศษของมุคตการทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้การรับรู้ สนใจ และแสดงความยินดีในความสำเร็จที่เกิดขึ้นของมุคตการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของมุคตการและริบดำเนินการแก้ปัญหาทันที จัดให้มีการประชุมมุคตการและการทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ให้มุคตการได้รับการพัฒนาสมรรถนะในอาชีพ และมีการจัดสวัสดิการในการดูแลเด็กอย่างเหมาะสม มีความเห็นใจและช่วยเหลือในปัญหาชีวิตของมุคตการตามความเหมาะสม เป็นคนยุติธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในงานและมีการสั่งการที่ชัดเจน มีการพัฒนาและออกกฎระเบียบที่เหมาะสมกับองค์กรและใช้กฎระเบียบนั้นอย่างยุติธรรม มีการบริหารงานที่ยึดถือความเป็นจริงและความเป็นไปได้ตามหลักเกณฑ์ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรแก่มุคตการอย่างชอบธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้มุคตการมีการร่วมมือกันในการทำงานเพื่อองค์กรชุมชนและสังคมพร้อมกับปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่มุคตการ เป็นต้น สอดคล้องกับทั้งแนวคิดของอาร์มสตรอง (Armstrong, 2010: 200-201) แนวคิดของกรีนเบิร์ก (Greenberg, 2010: 15) การศึกษาของ ชู (Chew, 2004: 158-162) การศึกษาของ ฟิลด์ (Field, 2008: 123) และผลการศึกษาของ มาสิบิกิริ และนินะเบอร์ (Masibigiri and Nienaber, 2011: 17-18) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสามารถรักษาพนักงานคนเก่งให้อยู่กับ



องค์กรต่อไปและสอดคล้องกับที่ครอฟฟอร์ดและ บรูว์น (Crawford and Brewin, 2007: 123) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม ให้ความเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกเป็นกลุ่ม เป็นปัจจัยการรักษาพนักงานที่มีความสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง และนอกจากนี้ให้ความยุติธรรมแล้ว การให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงานประกอบด้วยการให้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานให้หมดไป และการให้สิ่งแวดล้อมที่ดีพร้อมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เช่นการยกย่องให้ความเคารพคนที่มีความรู้ คนเก่ง เป็นต้น เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องปฏิบัติและเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรด้วย

1.2 องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 2 มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 26 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกับบุคลากรด้านอื่น ได้รับรางวัลจากการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม พร้อมการได้รับการยอมรับชื่นชมในผลงาน มีอำนาจในการสั่งการที่สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ มีอิสระในการคิดและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการมีเครื่องมือและอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ บุคลากร ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทาย มีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีกลยุทธ์การบริหารจัดการที่ดี พร้อมด้วยวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีระบบการนิเทศงานแก่บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ได้รับการวางแผนอาชีพที่ชัดเจน ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน มีจำนวนคนที่เพียงพอกับงาน สอดคล้อง

กับแนวคิดของ เฮร์แมน (Herman, 1999: 61-70) ที่กล่าวว่าองค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเอาไว้ โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ต้องสร้างขึ้น เช่น การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย การไม่ส่งเสริมให้มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มก้อนใดๆ ช่วยทำให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การทำงานตามแผนงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าที่เป็นการส่งเสริมจากภายในองค์กรก่อน เป็นต้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟิลด์ (Field, 2008: 23) ที่นำเสนอโมเดลความพึงพอใจในงานเพื่อการรักษาบุคลากร โดยโมเดลดังกล่าวนี้ประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ อย่างที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของบุคลากรและส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรต่อไป คือ 1) การมีภาวะผู้นำที่ดีในองค์กร 2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้จัดการ 3) การได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน 4) การมีความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ความก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นการส่วนตัว 6) ผลสะท้อนกลับและการสนับสนุน 7) ค่าจ้างและสวัสดิการประสังคมชัดเจน

1.3 องค์ประกอบด้านการสนับสนุนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 3 มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 7 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมให้คำแนะนำแนวคิด การสร้างสรรค์งานและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ด้านทรัพยากรในการทำงานอย่างสมดุล มีระบบการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว สนับสนุนให้มีความเป็นส่วนตัวและให้บริการด้านสวัสดิการต่างๆ ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Herman, 1999: 61-70) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนเป็นกลยุทธ์การรักษาบุคลากรที่สำคัญอีกประการหนึ่งเป็นการให้การสนับสนุนบุคลากร



ในองค์กรให้สามารถทำงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนนี้ประกอบด้วยการให้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็น การมีกฎระเบียบการทำงานที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนการทำงานจากองค์กร ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร มองเห็นความสำเร็จที่องค์กรจะบรรลุถึงได้ ถือเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเหล่านั้นอยากอยู่กับองค์กรต่อไป กลยุทธ์ที่เป็นการสนับสนุนนี้ เช่น การให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อทำงานกันเป็นทีม การให้ทรัพยากร เครื่องมือทำงานแก่บุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ การลดภาระงานด้านเอกสารที่ไม่จำเป็น การให้ความยืดหยุ่นในชั่วโมงทำงาน เป็นต้น รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ครอฟอร์ด และ บรูว์น (Crawford and Brewin, 2007: 123) กล่าวว่า การบริหารที่ให้การสนับสนุน เป็นปัจจัยการรักษาพนักงานที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งเช่นกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรบริหารงานโดยมุ่งให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งช่วยแก้ปัญหาในการทำงานของบุคลากรให้หมดไปด้วย

1.4 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 4 ตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 6 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า สัมพันธภาพ หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้กับบุคลากรด้านอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ครอฟอร์ด และ บรูว์น (Crawford and Brewin, 2007: 123) ที่กล่าวว่า หนึ่งในปัจจัยการรักษาพนักงานที่มีความสำคัญที่สุด คือการมีสัมพันธภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนในองค์กรกล่าว

คือ ทั้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน พนักงานกับผู้บริหารและพนักงานกับพนักงานด้วยกัน ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เฮอแมน (Herman, 1999: 61-70) ถือว่า สัมพันธภาพนี้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการรักษาคณตีย่อยอยู่กับองค์กร สัมพันธภาพเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่องค์กรต้องปฏิบัติต่อคนในองค์กรและเป็นแนวทางที่คนในองค์กรปฏิบัติต่อกัน ถือเป็นความรับผิดชอบขององค์กรที่ต้องสนใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งสัมพันธภาพนี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อผูกมัดทางอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องสร้างขึ้นและสามารถทำได้ในหลายๆ วิธี เช่นการจัดให้มีการประชุมกับบุคลากร การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การไว้วางใจเชื่อใจกัน การแสดงให้เห็นถึงการชื่นชมอย่างจริงใจ การสร้างโอกาสเพื่อสนทนาพูดคุยกับบุคลากร เป็นต้น

1.5 องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 5 มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 9 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง พร้อมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่มีความยุติธรรมและมีระดับที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและวิชาชีพ พร้อมทั้งมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cumming and Worley, 1997: 301-303) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญคือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ธรรมเนียมในองค์กร



7) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรที่สามารถที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรยังคงรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปได้ อัตราการลาออกจากองค์กรของบุคลากรลดน้อยลง และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546: 98) ที่ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จไว้ 10 ประการ โดยประการที่ 9 คือ คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

1.6 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 6 มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 3 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลหมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนที่ประกอบด้วยการมีอุดมคติในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตนความกระตือรือร้นและมีความอดทนสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2535: 12) ที่ได้สรุปว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 4 ประการ คือ 1) คุณลักษณะของบุคคล 2) คุณลักษณะของงานที่ทำ 3) คุณลักษณะขององค์การ 4) คุณลักษณะของสภาพแวดล้อม และแนวคิดของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 100-101) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัย อาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านงาน 4) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ 5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน โดยที่ปัจจัย

ประการแรก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นประกอบด้วยความสามารถ ความต้องการ อายุงานและอายุตัว และบุคลิกภาพ ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้ตามทฤษฎีความสมดุลในองค์กร (Organizational Equilibrium Theory) ของ มาช และไซมอน (March and Simon) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบหลักของการรักษานุเคราะห์

1.7 องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในลำดับที่ 7 มีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 3 ตัวแปร อาจกล่าวได้ว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับนับถือทั้งในด้านความรู้ความสามารถและผลงาน ได้รับผิดชอบงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ และสามารถทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1967: 72-74) ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นการจูงใจให้คนรักและชอบงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรและถือเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการภายในของพนักงาน โดยหนึ่งในหลายๆปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านการจูงใจนี้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ อันหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือ บุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การให้การยอมรับนี้ เฮอร์แมน (Herman, 1999: 61-70) ถือว่าเป็นวิธีการสร้างข้อผูกมัดทางอารมณ์ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องสร้างขึ้นกับพนักงานทุกคน นั่นคือ การให้การยอมรับทั้งพนักงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง รวมทั้งพนักงานพิเศษอื่นๆ ด้วย



2. รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ การศึกษานุเคราะห์ทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นผลจากการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบ ทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและเป็นไปในทิศทาง เดียวกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการศึกษา นุเคราะห์ทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และเมื่อ พิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านี้แล้ว พบว่า องค์ประกอบคือนายกองค์การ ความพึงพอใจ ในงาน การสนับสนุน คุณลักษณะเฉพาะบุคคล สัมพันธภาพ และการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการ ในบรรดาองค์ประกอบ ที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดประการแรกคือ ผู้นำองค์กร และยังเป็นองค์ประกอบที่ส่งผล ต่อองค์ประกอบอื่นได้อีกทั้งทางตรงและทางอ้อม เหตุการณ์ดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ และในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำ องค์การ คือ ผู้ที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรโดย เรียกชื่อแตกต่างกันตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท นั่นคือ เรียกว่า นายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกว่า นายกเทศมนตรีนคร สำหรับเทศบาลนคร เรียกว่า นายกเทศมนตรีเมือง สำหรับเทศบาลเมือง เรียกว่า นายกเทศมนตรีตำบล สำหรับเทศบาลตำบล และเรียกว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำองค์กรดังกล่าวนี้ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์กรตามกฎหมายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทซึ่งสามารถ สรุปได้ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อ กฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของ องค์กรให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนา องค์กร ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทาง ราชการ 2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการ

ขององค์กร 3) การแต่งตั้งและถอดถอนรองนายกฯ และเลขานุการฯ 4) การวางระเบียบเพื่อให้งาน ขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย 5) รักษาการ ให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ หรือเทศบัญญัติของ องค์กร 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติ สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537: 38) และด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้นำองค์กร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่มีทั้งอำนาจ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และมีอิทธิพลเป็นอย่าง มากต่อองค์กร บุคคลในองค์กร ชุมชน และสังคม โดยเฉพาะภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่า มีหน้าที่ในการควบคุมและรับผิดชอบในการบริหาร กิจการขององค์กรและยังเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากร ทุกคนอีกด้วย ดังนั้น ผู้นำองค์กรที่เป็นองค์ประกอบ ประการที่หนึ่ง จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการ ศึกษานุเคราะห์ทางการศึกษาไว้และยังสามารถมีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรด้านอื่นๆ ในองค์กรได้ กล่าวคือมีอิทธิ โดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการ ศึกษาได้ เนื่องจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการ บริหารจัดการองค์กรโดยเฉพาะในการบริหารงาน บุคลากร พฤติกรรมการบริหารงานทุกอย่างของผู้นำ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้อง กับการศึกษาของอาห์หมัดและเย็คต้า (Ahmad and Yekta, 2008: 15) ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจ ในงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำ องค์กรที่มีกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรในองค์กร ส่วนมากคือ พฤติกรรมด้านการสื่อสารกับบุคลากรใน องค์กร นอกจากนี้ผู้นำองค์กรยังเป็นผู้มีหน้าที่หลัก ในการให้การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานที่ได้มอบหมาย ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด



สอดคล้องกับการศึกษาของ คิริพร ศีตมโนชญ์ (2554: 48) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารองค์การควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร เพื่อเป็นการทำความเข้าใจและสร้างความคุ้นเคยระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น คุณลักษณะเฉพาะตัวหรือพฤติกรรมการปฏิบัติตนของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ แทนนเอบัม และคณะ (Tannebaum and Others, 1961: 24) ที่กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลายบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของคนอื่น และผู้นำองค์กรนี้ยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการได้รับการยอมรับนั้นโดยที่การได้รับการยอมรับนั้น ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1967: 72-74) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารรถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ และอิทธิพลโดยตรงประการท้ายสุดของผู้นำองค์กรคือ การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง พร้อมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่มีความยุติธรรม มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและวิชาชีพ เป็นต้น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร สอดคล้อง

กับการศึกษาของชนกันต์ เหมือนทัพ (2551: 15) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ความซับซ้อนของระบบ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้ดีที่สุดโดยเฉพาะตัวแปรแบบความเป็นผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากเหตุผลข้างต้น ผู้นำองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อทุกองค์ประกอบของการรักษามูลค่าการทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกันนี้ การรักษามูลค่าการทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรนั้นกล่าวได้ว่าเป็นตัวชี้วัดความผาสุกของบุคลากรในองค์กรพร้อมกับความยั่งยืนและมั่นคงขององค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- 2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 3) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการนำเอาผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรขององค์กร เพื่อส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร
- 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ควรนำผลการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยการรักษามูลค่าทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดหน่วยงานอื่นๆ 4) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรด้านอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยรักษามูลค่าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเภท 2) ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงทดลองเกี่ยวกับปัจจัยการรักษามูลค่าทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2551). “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ”. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม** 4, 2 : 15.
- ประภาพรณ ไชยวงษ์. (2551). “การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่น”. **วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา** 5, 50: 24-25.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก (2 ธันวาคม 2537) : 38.
- ศิริพร ศีตมโนชญ์. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 37, 2: 48.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2544). **ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องการจําแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**. 26 กรกฎาคม 2544.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2535). **รายงานการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา : การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **รายงานผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.



- Armstrong, Michael. (2010). **Armstrong' s Essential Human Resource Management Practice: A guide to people Management**. USA : Kogan Page.
- Crawford, J. Kent and Jeannette Cabanis-Brewin. (2007). **Optimizing Human Capital with a Strategic Project Office : Select, Train, Measure, and Reward People for Organization Success**. USA: Auerbach Publications.
- Cronbach, Lee J., (1984). **Essebials of Psychological Testing**. 4th ed. Nes York: Harper & Row.
- Cumming, Thomas G. and Christopher G. Worley. (1997). **Organization Development and Change**. 6th ed. USA : South - Western college Publishing.
- Donnelly, James H. Jr., James. Gibson, and John M. Ivancevich. (1984). **Management**. 5th ed. Plano, Texas : Business Publications. Inc.
- Field, Justin S. **Job Satisfaction Model for retention**. (2008). Accessed to March 29, 2011. Available from <http://talentedapps.wordpress.com/2008/04/11/job-satisfaction-model-for-retention/>
- Greenberg, Josh. (2010). **Increating employee retention through employee engagement**. Accessed July 22, 2010. Available from <http://www.EzineArticle.com>
- Herman, Roger E. (1999). **Keeping Good People: Strategies for Solving the #1Problem Facing Business today**. USA : Oakhill Press.
- Herzberg, Frederick. (1967). **Work and the Nature of Man**. New York: The World Publishing company.
- Janet Cheng Lian chew. (2004). **The influence of human resource management practice on the retention of core employees of Australian Organisations : An empirical Study**. Accessed to May 15, 2010. Available from <http://researchrepository.murdoch.edu.au/656/1/01Front.pdf>
- Kerce, Elyse W. and Stephanie Booth Kewley. (1993). **Quality of Work Life Surveys in Organizations method and benefits in Improving Organizational Survey : New Directions Methods and Applications**. Newbury Park : SAGE Publication.
- Masibigiri, Vhutshilo and Hester Nienaber. (2011). "Factors affecting the retention of Generation X public servants: An exploratory study." **SA Journal of Human Resource Management** 9, 1: 17-18.
- Tanneubaum, Robert and others. (1961). **Leadership and Organization**. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Zainal Ariffin Ahmad. Zeinab Amini Yekta. (2008). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction : An empirical study in Iran 2008. (Online) Accessed ot July 21, 2010. Available from <http://upcommons.upc.edu/revistes/handle/2099/9364>.