

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองตลอดจนได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทยรวมไปถึงองค์การทั้งภาครัฐ และเอกชนที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งต่างก็ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ประภาพร ชูลีลิ่ง, 2561)

ซึ่งนับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มีวัตถุประสงค์หลักของรัฐบาลในการบริหารของประเทศคือ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) เป็นสำคัญ และในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์การมีการมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์การ จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์, 2550) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่า ให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551) รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และต้องหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าวให้อยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้การตรวจสอบความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษาบุคลากร โดยนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา นิยมใช้การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (สันติชัย อินทรอ่อน, 2551)

โดยความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากรและเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือการลาออกของพนักงาน เกิดความสูญเสียขององค์กร เสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร โดยองค์กรต้องสรรสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เมื่อมนุษย์มีความสุขและเต็มใจในการทำงานแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป (สมหวัง โอชารส, 2553) จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำให้พนักงาน ยอมรับนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ การที่พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยนโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของพนักงานได้ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนโยบาย จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร (สาวิตรี สร้อยสุดสวาท, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ อาธิติกุล เจริญกุล (2555) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เป็นคุณสมบัติที่องค์กรทุก ๆ องค์กรควรมี เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ประกอบกับภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความรุนแรงและต่อเนื่องมากขึ้น ทั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ความไม่สงบเรียบร้อย การทำลายทรัพย์สินของทางราชการ การเผาโรงเรียนและที่ทำการของหน่วยงานราชการ การทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการทำร้ายพระภิกษุ (พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี, 2556) จากสถิติข้อมูลที่เกิดขึ้นตั้งแต่มกราคม 2547 จนถึงธันวาคม 2561 พบว่ามีเหตุรุนแรงทุกประเภท เช่น การฆ่ารายวัน การวางระเบิด การวางเพลิงและการก่อเหตุก่อวินาศกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นรวมทั้งสิ้น 19,860 เหตุการณ์ ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตอยู่ที่ 4,011 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 10,651 ราย แยกเป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เสียชีวิต 1,080 คน และบาดเจ็บ 4,502 คน (ระบบฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนใต้, 2562) ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งสร้างความเสียหายแก่สถานที่ราชการและตัวของบุคลากรของรัฐ ทำให้ตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังกล่าวเกิดความหวาดกลัว ความเครียด ต้องเผชิญสภาวะบีบคั้น ทั้งด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตเป็นอันมาก ทั้งนี้

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังได้ส่งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 จนถึงปัจจุบัน ข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ทั้งที่เสียชีวิต บาดเจ็บ และทรัพย์สินเสียหาย นอกจากนี้ยังมีการลอบเผาโรงเรียน มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกเผา รวมทั้งสิ้น จำนวน 314 โรงเรียน โดยโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีถูกเผามากที่สุดมีจำนวน 113 โรงเรียน รองลงมาจังหวัดนราธิวาส จำนวน 83 โรงเรียน และจังหวัดยะลา จำนวน 81 โรงเรียน และจังหวัดสงขลา 17 โรงเรียน (ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2558) เมื่อโรงเรียนถูกเผาทำให้ต้องหยุดการเรียนการสอน อีกทั้งการที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาถูกทำร้ายบ่อยครั้ง ทำให้ครูเกิดความหวาดกลัวในขณะที่เดินทางไปโรงเรียนหรือขณะที่กำลังสอนหรือทำงานอยู่ในโรงเรียน ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในความปลอดภัย มีการหยุดเรียนบ่อยครั้ง การเรียนการสอนต้องหยุดชะงักลง ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการที่ครูขอย้ายออกนอกพื้นที่ที่มีปัญหาตามมาคือการขาดแคลนครู และปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่นักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับนักเรียนในภาคอื่น (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2551)

จึงแสดงให้เห็นได้ว่าครูที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญในการดำเนินการทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จและสามารถพัฒนาคนในสังคมได้ ทั้งนี้การดำเนินการทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักเรียนรู้ และพึ่งพาตนเองรวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560) จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี และอารลักษณ์ พูลทรัพย์, 2550) หากสถานการณ์ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ครูต้องทำงานในภาวะที่เสี่ยงอยู่ทุกวัน การที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ กำลังก็ทำได้ในระดับหนึ่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) จะนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เนื่องจากครูอยู่ในภาวะเสียชีวิต ไม่กล้าออกไปทำกิจกรรมการเสียโอกาสเหล่านี้ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนขาดความสมบูรณ์

ซึ่งจากการพิจารณาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) พบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การที่ดี จะมีลักษณะบางประการที่น่าสนใจนั่นก็คือ ประการแรกมีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เพราะบรรยากาศองค์การในองค์การ โดยเป็นคุณลักษณะที่สามารถสื่อให้เห็นถึงความสำคัญ และแสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่องค์การมีต่อทรัพยากรมนุษย์ (Gunaraja & Venkatramaraju, 2013 อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) โดยแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากทำให้บุคลากรเกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในสถานที่ทำงานเกิดการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากรางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) เช่น ตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ เป็นต้น (Gutek, Seartle & Kepa, 1991 อ้างถึงใน นิรัฐญา แซ่ตั้ง, 2559) และเกิดการรับรู้ที่เกิดขึ้นจากรางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (Schmidt, A.M.; & DeShon, R.P. 2009 อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556) รวมถึงการได้รับสิทธิหรือโอกาสในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น พื้นที่ในการทำงาน อุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของครู (พรพัชรี แจ่มครุฑ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ บุญใจ ลีมีศิลา (2542, อ้างถึงใน สุชานุช พันธนิยะ, 2553) ที่อธิบายว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ลักษณะประการที่สองนั่นก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง อีกทั้งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ประกอบกับยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตของคนในองค์การซึ่งช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงานโดยไม่จำเป็น การลาออก การลดอุปสรรค และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2556)

และประการสุดท้ายคือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์การ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์การ ซึ่งจะเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะปรากฏอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่

มองเห็นได้ โดยรับรู้ รับทราบจากสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ขององค์การ เช่น สัญลักษณ์ พิธีการ อีกส่วนหนึ่งคือ ส่วนที่อยู่ลึกลงไปหรือมองไม่เห็น แต่สมาชิกในองค์การรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การ หรือความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ปรัชญาขององค์การ วัฒนธรรมจะเกิดขึ้นหรือคงอยู่ได้ด้วยแนวทางต่าง ๆ เริ่มต้นจากผู้ก่อตั้งที่จะสร้างมาตรฐานของพฤติกรรมและค่านิยมบางอย่างขึ้นมา หลังจากนั้นผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรมให้คงอยู่ รวมทั้งพนักงานรุ่นใหม่ที่จะรับเข้ามา ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับตัววัฒนธรรมองค์การเพราะเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อองค์การ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ โดยทั้ง 3 ปัจจัยนั้นก็ยังมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบไปด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตลอดจนพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ในทางวิชาการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการขยายขอบเขตขององค์ความรู้และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา และวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ อันจะส่งผล โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

1. ทราบถึงระดับบรรยากาศขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การที่ดี

2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การที่ดีในขั้นต่อไป รวมไปถึงทำให้ครูมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) ได้แก่

1.1 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (school commitment) ด้าน ความผูกพันต่อผู้เรียน (student Commitment)

1.2 บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านความผูกพัน (Commitment)

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น ธรรม (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) บูรณาการทางสังคม (Social integration) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The total life space) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance)

2. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - Actualization) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic - Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการครูซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 10,943 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ (Hair et al., 1998 อ้างอิงจาก บุญโรม สุวรรณพาหุ, 2557) ที่เสนอว่า อัตราส่วนในการกำหนดขนาดของตัวอย่าง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา อัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 5 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดและจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าควรมีอย่างต่ำ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งมีจำนวน 54 พารามิเตอร์และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างในการวิจัยอีก 10 % เป็นขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 594 คน

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเชื่อ เสียสละ ทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความสามารถ และมีความปรารถนาจะคงอยู่ต่อไป จำแนกเป็นองค์ประกอบจำนวน 3 ลักษณะ (Allen and Meyer, 1990 อ้างอิงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558) ดังนี้

1.1 ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) คือ ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในหน้าที่ครู มีความสุขและภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู

1.2 ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (school commitment) คือ การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน มีความจงรักภักดีและความต้องการเป็นสมาชิกของโรงเรียน

1.3 ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน (student Commitment) คือ การเห็นคุณค่า และมุ่งสัมฤทธิ์ผลที่ผู้เรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

2. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง รูปแบบและการรวม ลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ในโรงเรียน ในการศึกษาค้นคว้าได้ใช้บรรยากาศองค์การของ (Stringer, 2002 อ้างถึงใน วิมลรัตน์ ครอบมงคล, 2555) ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกว่ามีการ จัดการ และมีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีมาก เมื่อรู้สึกว่า ทุกคนมีการระบุหน้าที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะน้อย เมื่อครุมีความสับสนใน ภาระหน้าที่ และผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ

2.2 ด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง การวัดถึงความรู้สึกกดดันในการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และระดับของความภาคภูมิใจในองค์กรว่ามีการทำงานที่ดี การมีระดับ มาตรฐานสูง หมายถึง การที่มองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติอยู่เสมอ และระดับมาตรฐาน ต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติในระดับต่ำ

2.3 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึก ของครูถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกได้ถึง ความรับผิดชอบในระดับสูงจะมีการสนับสนุนการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความ รับผิดชอบในระดับสูงจะมีการสนับสนุนการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบใน ระดับต่ำจะบ่งชี้ถึงความเสี่ยง และการทดสอบแนวทางที่เป็นตัวขัดขวาง

2.4 ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) หมายถึง การบ่งชี้ว่าครูรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัล เมื่อทำงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการดำหนิตีเยนและการถูก กลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูง บ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสม ระหว่างรางวัลและการดำหนิตีเยน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง การที่ทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

2.5 ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกของ ครูถึงความไว้วางใจ เชื่อใจ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุน จะอยู่ในระดับสูง เมื่อครูรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขา รู้สึกแล้ว เขาจะให้ความช่วยเหลือ เมื่อเขาต้องการทำการสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อ ครูรู้สึกโดดเดี่ยว และแยกจากผู้อื่น

2.6 ด้านความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การสนองตอบตามความรู้สึกของครูถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายของโรงเรียน การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของครู การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกไม่มีความหวังหรือสนใจต่อโรงเรียน และเป้าหมายของโรงเรียน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work) หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกเป็นองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ (Huse and Comings, 1985 อ้างถึงใน ญัฐธยาน์ น้อยคำลือ, 2556) ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ผลประโยชน์จากการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานการครองชีพ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น และตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอต่อสภาพ การดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม โดยครูจะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งของครู

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ครูมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตภาพ ซึ่งมีสภาพที่มีความปลอดภัย ไม่เครียด และเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีความคล่องตัวในการทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูเกิดความรู้ความสามารถและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถออกมามีใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความสามารถแต่ละบุคคล

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth) หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมาย ซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานอื่นได้ในภายภาคหน้า และจากการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์ แก่ผู้บริหาร เพื่อนที่เป็นครูด้วยกัน นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป

3.5 บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ซึ่งช่วยสร้างความเป็นเพื่อน ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน และขยายผลไปสู่ผู้ปกครองและชุมชน

3.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง ระเบียบของโรงเรียน ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติเกิดการยอมรับ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ

ระเบียบของโรงเรียนได้ และระเบียบของโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเคารพสิทธิของกันและกันปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

3.7 ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม และรวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสม แก่การดำเนินชีวิตประจำวันส่วนตัว เพื่อให้ครูได้มีโอกาสได้พักผ่อน ผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3.8 การปฏิบัติงานในสังคม (Organizational Pride) หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน และงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน นักเรียน ท้องถิ่น สร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง โรงเรียนที่สมาชิกให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งความพอใจของครูในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำเร็จ การมีไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน ตามแนวคิดของ (Cooke and Laferty, 1989 อ้างถึงใน มุกดา คำอานา, 2557) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

4.1 มุ่งความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ครูในโรงเรียนให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานโดยการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติได้ มีการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับการปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักวิชาการ มีมาตรฐานวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงขยันหมั่นเพียร มีการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อมีความผิดพลาด

4.2 มุ่งสั่งการแห่งตน (Self-actualizing) หมายถึง ครูในโรงเรียนให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยเน้นคุณภาพมากกว่าเน้นปริมาณงาน รวมถึงมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะที่เหมาะสม โดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงมีความสุขในการปฏิบัติงาน

4.3 มุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) หมายถึง ครูในโรงเรียนคำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลในองค์การเป็นศูนย์กลาง มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน ประกอบกับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานของบุคคล ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่าง ๆ ของครู มีความภาคภูมิใจกับการนิเทศงานและบทบาทการเป็นที่เลี้ยงสอนงาน

4.4 มุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีค่านึงถึงค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออก อีกทั้งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

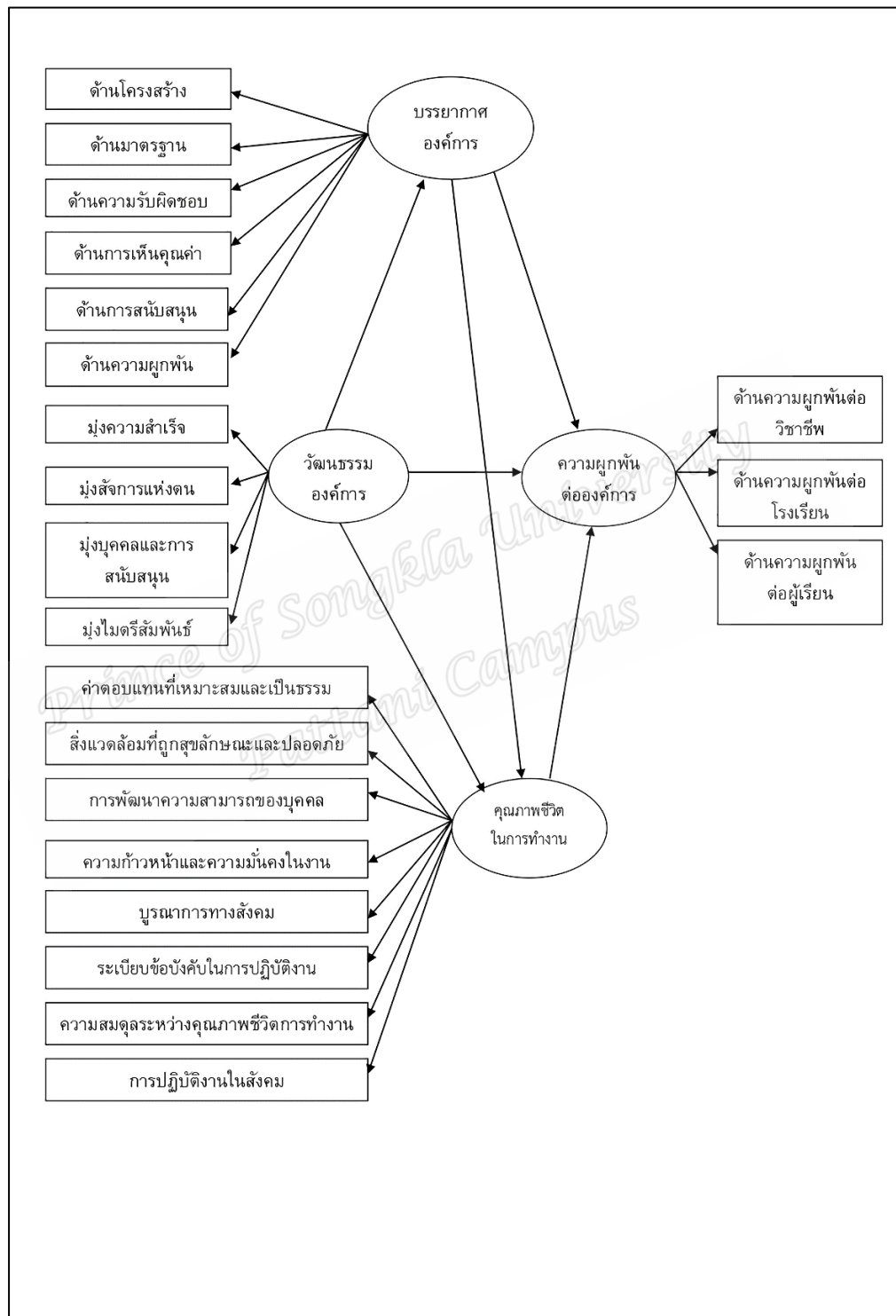
5. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Three Southern Border Provinces) หมายถึง จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส

6. ครู (Teachers) หมายถึง ครูตำแหน่งข้าราชการครู ผู้ที่กำลังทำหน้าที่สอน และปฏิบัติงานในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

กรอบแนวคิดการวิจัย

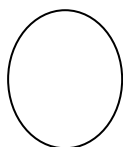
ภาพประกอบ 1 โมเดลแสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ



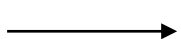
สัญลักษณ์ของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุ มีดังนี้



คือ ตัวแปรที่สังเกตได้



คือ ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ



คือ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

ที่มา: สุขุมมาส อังศุโชติ และคณะ (2557)

Prince of Songkla University
Pattani Campus