

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จะช่วยผลักดันให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของสมาชิกในองค์กรถือว่าเป็นเรื่องปกติเพราะในบางครั้งองค์กรจำเป็นต้องรับบุคลากรเข้ามาใหม่เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายต่าง ๆ หรือการทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไปด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกของผู้บริหารระดับสูงย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรและวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ทำให้ต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่งบุคคลอื่นเข้ามาแทนที่ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมการและปรับตัวนานพอสมควรกว่าที่การปฏิบัติงานทุกอย่างจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติเช่นเดิม (สาคร สุขศรีวงศ์. 2552 : 26)

การที่บุคลากรในองค์กรต่างมุ่งมั่นทำงานไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ด้วยความกระตือรือร้นรวมทั้งการดูแลบุคลากรที่ดีให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้นควรเริ่มต้นจากความศรัทธาของบุคลากรเป็นหลักซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ย่อมสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steers, 1977 : 71) ซึ่งสอดคล้องกับมาวเดย์ และคณะ (Mowday and et al. 1982 : 27) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เพราะความผูกพันนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นใกล้ชิดและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร กอปรกับองค์กรสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจได้ แนวโน้มที่บุคลากรจะเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรย่อมเพิ่มขึ้นมาก

สถานศึกษาเป็นหน่วยผลิตทางสังคมหนึ่งซึ่งมีบทบาทหลักในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ประเทศชาติจะเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับ

ศักยภาพของเยาวชน ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรได้รับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนเป็นหลัก หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อสถานศึกษามาก ก็จะยิ่งทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งจะช่วยให้เกิดผลดีต่อองค์การในระยะยาว สอดคล้องกับรุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554 : 5) อธิบายว่า ครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษามาก มักจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตน มีความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายร่วมกัน และต้องการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาแห่งนั้นตลอดไปในทางกลับกัน ครูที่ไม่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาก็มักแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความกระตือรือร้นหรือขอโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงมิได้

ในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ทำหนังสือขอโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงานก่อนเกษียณ โดยจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 2,754 คน และลดลงเหลือ 2,725 คน ในปีการศึกษา 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และเขต 2. 2563) ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ในสถานศึกษาอย่างเข้มงวดปัญหาการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งขาดแรงกระตุ้นจูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งความไม่แน่นอนเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำลง ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน ครูมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมากทำให้ต้องหารายได้พิเศษซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครู ความกังวลใจต่าง ๆ และความเครียดเกี่ยวกับภาระหนี้สินเหล่านี้เป็นการบั่นทอนความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนอันทันสมัย ไม่มีงบประมาณที่ใช้ในการผลิตสื่อการเรียนรู้ ทำให้ครูต้องเสียสละเงินเดือนบางส่วนเพื่อนำมาใช้จ่ายในการช่วยเหลือนักเรียนและจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็นเพิ่มเติม ส่งผลให้ครูรู้สึกท้อแท้ใจ เฉื่อยชาในการทำงาน และตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุในที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และเขต 2. 2563)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,731 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 574 คน ประกอบด้วย ครู 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา 260 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 1,531 คน ประกอบด้วยครู 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา 334 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 626 คน ประกอบด้วย ครู 579 คน และบุคลากรทางการศึกษา 47 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2563) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ออนไลน์. 2563)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 337 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 32 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 189 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 41 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 77 คน ประกอบด้วย ครู 71คน และบุคลากรทางการศึกษา 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้น จึงทำการคัดเลือกครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 สถานภาพ

1.1.1 โสด

1.1.2 สมรส

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1 ประสบการณ์น้อย

1.2.2 ประสบการณ์มาก

1.3 ภูมิภาคเดิม

1.3.1 จังหวัดจันทบุรี

1.3.2 จังหวัดอื่น

1.4 ตำแหน่ง

1.4.1 ครู

1.4.2 บุคลากรทางการศึกษา

1.5 ขนาดของสถานศึกษา

1.5.1 ขนาดเล็ก

1.5.2 ขนาดกลาง

1.5.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

- 2.1 ความศรัทธาเลื่อมใส
- 2.2 ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แสดงออกถึงความศรัทธาเลื่อมใส ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกที่ดี โดยยึดประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ความศรัทธาเลื่อมใส หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ และความภักดีต่อสถานศึกษาโดยไม่มีการบังคับ รวมทั้งยึดมั่นในเป้าหมายและการบริหารงานของสถานศึกษา

2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษาอยู่เสมอ ตลอดจนทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้จะไม่มีผลตอบแทนใด ๆ ก็ตาม ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาดให้ถูกต้อง

3. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา ปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐซึ่งดูแลรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสพการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. ประสพการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 แบ่งออกเป็น

1. ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลักด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2

2. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง เจ้าหน้าที่ธุรการและภารโรงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเภทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกออกเป็น

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 600 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

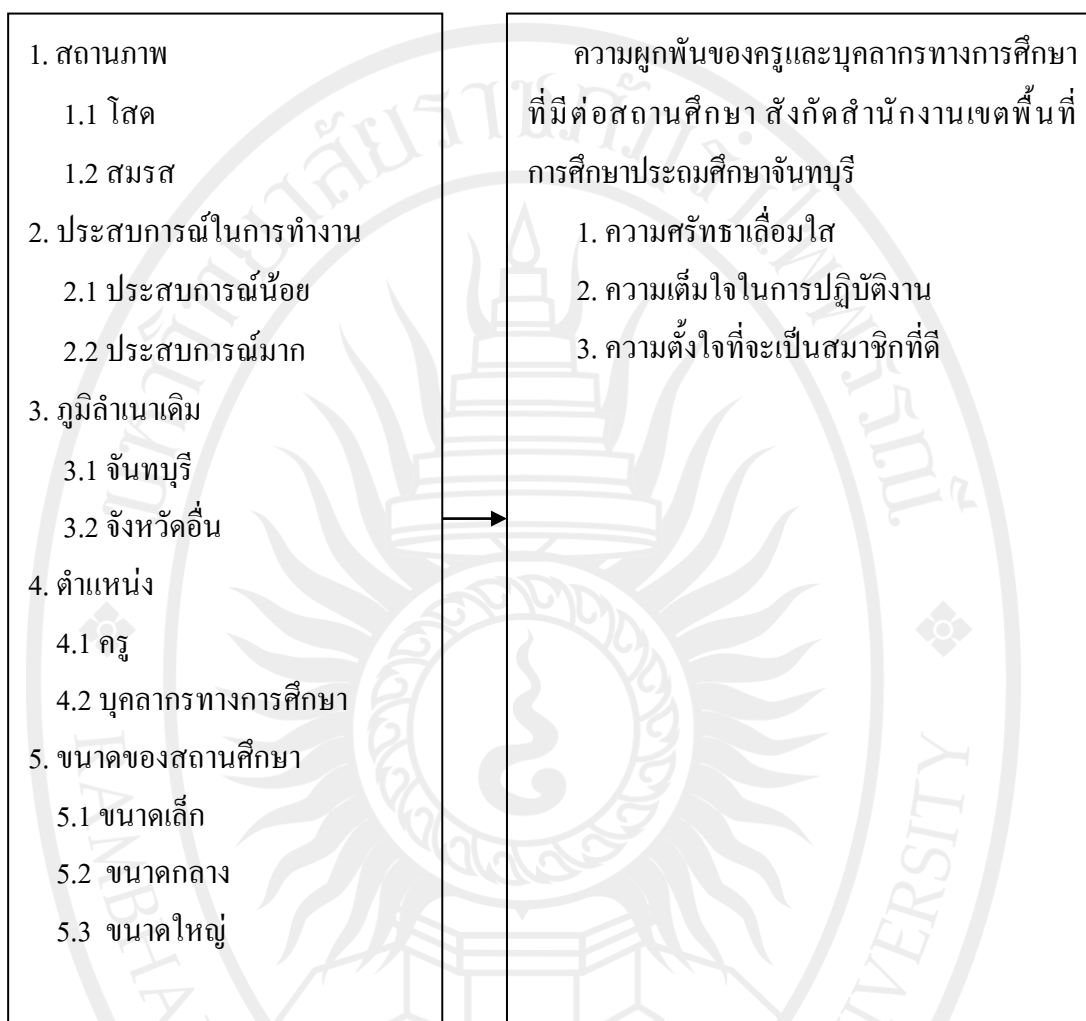
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของบุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46) มาวเคย์และคณะ (Mowday, and et al. 1982 : 27) พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216) นอร์ธคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale. 1990 : 465) ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 21) และลูทานส์ (Luthans. 1995 : 130) เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แยกต่างหาก

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แยกต่างหาก



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี