



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา

การศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

Causal Factors on Administration Affecting Private School Teacher Turnover

นามผู้วิจัย นางสาวสุกฤษฎี อภิรัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์สนั่น ประจงจิตร, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานดา สกุนตะศักดิ์ มัวร์, Ed.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์สุพจน์ เกิดสุวรรณ, ค.ศ.)

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

Causal Factors on Administration Affecting Private School Teacher Turnover

โดย

นางศุภรณี อัครณ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศุภริณี อักษรณ์ 2555: ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์สนั่น ประจงจิตร, Ph.D. 211 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เคยลาออกจากโรงเรียนเดิม จำนวน 718 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมา 611 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐาน และโปรแกรม LISREL วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี โดยพิจารณาจากค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.27 คำนี GFI เท่ากับ 1.00 คำนี AGFI เท่ากับ 0.99 ค่า standardized RMR เท่ากับ 0.018 คำนี CFI เท่ากับ 1.00 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกกับการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารและการรับรู้ในบทบาทของครูมีอิทธิพลน้อยต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลในเชิงลบต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ก็ต่อเมื่อส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร

Suparinee Aumporn 2012: Causal Factors on Administration Affecting Private School Teacher Turnover. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Mr. Sanan Prachongchit, Ph.D. 211 pages.

The objectives of this research were to study and design of the causal model of factors affecting private school teacher turnover. The samples of multi-stage random sampling of teacher from schools of general education in the school of 718 teachers was used to collect data for this study is divided up 611 questionnaires were returned to complete the data. The instrument in collecting the data was a set of questionnaire. Data analysis was undertaken by means of descriptive statistics and analysis of the causal factor models by LISREL.

The major findings were as follows: the causal model of factors affecting private school teacher turnover was consistent with the theory. Goodness of fit indicators included a relative chi-square ratio of 0.27; GFI = 1.00; AGFI = 0.99; standardized RMR = 0.018; CFI = 1.00; RMSEA = 0.00. All of the variables affecting private school teacher turnover. The variables of administration affecting private school teacher turnover at the statistic significant direct effect were as follows: administrator leadership, conceptual role, organizational commitment and job satisfaction. The organizational commitment was negatively correlated with the private school teacher turnover. The administrator leadership, the conceptual role and the job satisfaction had a positive relationship had a positive relationship with the private school teacher turnover.

It shown that the administrator leadership and the conceptual role have little influence on the private school teacher turnover. The job satisfaction will have a negative influence with the private school teacher turnover through their influence on organizational commitment.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆอย่างดียิ่งจาก ดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา สกุลชนะศักดิ์ มัวร์ และ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้แนวทางในการศึกษาหาความรู้อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์
ระดับคุณวุฒิปดัตติ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชียง เกาซิด ที่ช่วยแนะนำการใช้โปรแกรม LISREL
และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินธรา ความดิษฐ์ ที่แนะนำแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลให้
ทำวิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ รุ่น 2 ที่คอยให้
กำลังใจเสมอมา และขอขอบคุณผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นตัวอย่างทุกโรงเรียนที่มอบหมายให้ครู
ในโรงเรียนตอบแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย และสุดท้ายขอขอบคุณ คุณสุพจน์ อักษรณ์ สามีที่ให้
กำลังใจเสมอมา

ศุภริณี อักษรณ์

มีนาคม 2555

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
สมมติฐานการวิจัย	6
กรอบความคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
การศึกษาเอกสาร	12
การบริหารโรงเรียนเอกชน	25
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน	35
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน	70
การวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL	98
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	109
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	116
ประชากรและตัวอย่าง	117
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	119
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	123
การเก็บรวบรวมข้อมูล	124
การวิเคราะห์ข้อมูล	125
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	125

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	127
ผลการวิจัย	128
ข้อวิจารณ์	156
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	161
สรุปผลการวิจัย	163
ข้อเสนอแนะ	170
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	174
ภาคผนวก	193
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	194
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	196
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	211

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	129
2	ค่าสถิติแสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	130
3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	133
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน	135
5	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	136
6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสาเหตุที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ และการรับรู้ในบทบาทของครู ด้วยโปรแกรม LISREL	138
7	ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ	139
8	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้วยโปรแกรม LISREL	144
9	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน	146

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปร (p_c) ความแปรปรวนเฉลี่ยของ ตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (p_v) และค่าสัมประสิทธิ์ ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2)	149
11	แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	150

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบความคิดการวิจัย “ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกงานของครูโรงเรียนเอกชน”	7
2	แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในองค์กร	44
3	ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร	53
4	แสดงลำดับความต้องการของ Maslow	75
5	รูปแบบแรงจูงใจของ Vroom	79
6	ตัวแบบการจูงใจของ Portor และ Lawler	82
7	ผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของ Lawler	83
8	ผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน (เพิ่มเติม) ตามแนวคิดของ Lawler	84
9	โมเดลการลาออกจากงาน	89
10	โมเดลสรุปแนวคิดปัจจัยผลักดันและพฤติกรรมกรรมการลาออกโดยสมัครใจ	90
11	โมเดลการลาออกจากงานของ Bluedorn ซึ่งพัฒนาจาก Price	91
12	โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley	92

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
13	โมเดลของ Lucas, Atwood and Hagaman แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตชุมชนเมือง 2 แห่ง	95
14	โมเดลอธิบายตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	96
15	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ก่อนการปรับรูปแบบ	141
16	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ภายหลังการปรับรูปแบบ	143
17	เส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน	155

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต และเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสังคม ซึ่งปัจจุบันสังคมก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสาร วิทยาการด้านการสื่อสาร การโทรคมนาคมและเครือข่ายเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนวัฒนธรรมต่างชาติ ต่างก็มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม ประเทศไทยในปัจจุบันตกอยู่ในภาวะที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีแนวโน้มต่ำลง ทำให้สังคมไทยอยู่ในกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ต่างก็คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ประเทศขาดความพร้อม ขาดภูมิคุ้มกันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก สังคมอยู่ในสภาวะต้องพึ่งพิงเทคโนโลยี ภาครัฐไม่สามารถระดมทรัพยากรในการบริการได้ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริการของเอกชน ในการพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากภาวะข้อจำกัดดังกล่าว ซึ่งจำเป็นต้องเร่งรัดการแก้ไขปัญหา ตั้งแต่รากฐานของสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ควบคู่กับการสร้างสมดุลให้สังคม มีความเข้มแข็งและมีดุลยภาพ โดยอาศัยการระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของคนจึงมีความสำคัญยิ่ง ที่ควรจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก โดยได้กำหนดไว้ในมาตรา 43 กล่าวถึงสิทธิเสมอกันของบุคคล ในการได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยรัฐจะต้องจัดการอย่างทั่วถึง อย่างมีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรท้องถิ่นและเอกชน โดยให้ความคุ้มครองแก่เอกชน ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ นอกจากนี้ ในมาตรา 81 บัญญัติให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม (นิเวศน์ อุดมรัตน์, 2548) เพราะการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาคน ในการพัฒนาประเทศทุกด้าน โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ (Bray, 1981) การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของระบบการพัฒนาคน อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของสังคมให้ได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (วัฒนาพร กระจับทุกซ์, 2543)

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา การให้เอกชนเข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา จะทำให้การจัดการศึกษาของภาคีรัฐบาลสูงขึ้น ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพจะเป็นคู่แข่งของโรงเรียนรัฐบาล และเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนาการศึกษา และยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐอีกด้วย (รุ่ง แก้วแดง, 2532)

หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้นำมาบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งไปที่การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2545 ห้าประการ คือ ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากร และปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ทำให้เห็นได้ว่าในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่าง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบัน พบว่า การปฏิบัติงานของครูยังไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้ทั้งหมด ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549)

ความสำคัญของปัญหา

จากแนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้ระบุถึงสภาพปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ขาดความมีจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครู ยังไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะของผู้มีวิชาชีพครู เนื่องจากมีเหตุปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทน ที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นในสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่ได้รับการฝึกฝนอบรม ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีภาวะความเป็นผู้นำค่อนข้างน้อย ตลอดจนขาดทักษะในการบริหารและการจัดการด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

นอกจากนี้ ในส่วนของนโยบายรัฐบาลดูเหมือนจะสวนทางกับการปฏิบัติ กล่าวคือ รัฐมีนโยบายส่งเสริมบทบาทการศึกษาเอกชน ในการร่วมจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้มากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ รัฐได้ขยายโรงเรียนของรัฐในด้านปริมาณและระดับชั้นเรียน อีกทั้งเปิดรับนักเรียนหลายรอบ ทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน เพราะครูที่ทำการสอนได้ลาออกไปรับราชการกลางเทอมเสียเป็นส่วนใหญ่ และปัจจุบันสวัสดิการของครูที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนยังไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน อัตราเข้าออกของครูโรงเรียนเอกชนยังสูง ซึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน เงินเดือนครูในบางโรงเรียนจ่ายไม่เต็มตามวุฒิ หรือจ่ายเงินเดือนเต็ม แต่มีการเรียกเงินคืนส่วนหนึ่ง (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2532)

การที่บุคคลออกจากองค์กรโดยความสมัครใจ หรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน องค์กรก็จะต้องรับภาระในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน ทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งต้องมีการฝึกฝนคนเข้ามาใหม่ทำให้การดำเนินงานเกิดความสูญเสีย (Steers, 1977; Buchanan, 1974; Mowday and Porter, 1974; Davis and Newstrom, 1989) จากงานวิจัยที่ได้นำเสนอใน UNESCO International Conference in Education ในปี 1996 แสดงให้เห็นว่า การปฏิรูปนโยบายทางการศึกษาของหลายๆประเทศนั้น ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูแย่ลง กำลังใจลดน้อยลง มีการลาออกจากอาชีพครู ขาดงาน และมีผลเชิงลบต่อคุณภาพทางการศึกษา (Crowley, 1998; Groundwater *et al.*, 2001) ซึ่งการขาดงานและการลาออกของครูเป็นตัวพาการณ์ที่สำคัญถึงผลงาน โดยเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน (Firestone, 1996; Graham, 1996; Louis, 1998; Tsui and Cheng, 1999)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหาร ทั้งนี้ เพราะการออกจากงานของครูซึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรงในการบริหารงานโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนเมื่อขาดครูในขณะที่เปิดภาคเรียน ทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการบริหารโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน เนื่องจากงานวิจัยของ Bluedorn (1982) ได้ให้ความสำคัญของการลาออกจากงานไว้ว่า ความคิดรวบยอดของการลาออกจากงาน จะไปพัฒนาทั้งความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ต่างๆ และการพัฒนาองค์กร และอีกประการที่สำคัญ คือ การลาออกจากงานสามารถสังเคราะห์ได้ถึงสาเหตุของการลาออกนั้น ซึ่งผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการบริหารเพื่อหาแนวทาง

ป้องกันไม่ให้ครูลาออกจากโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียที่กระทบโดยตรงกับนักเรียน และโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธื ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครูประกอบด้วย ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพครู ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความยุติธรรม

4. การลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนเป็นความตั้งใจที่จะลาออกจากสถานที่ทำงานเดิมด้วยความสมัครใจ แล้วไปทำงานในโรงเรียนเอกชนแห่งใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน ดังต่อไปนี้

1. ผลของการวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนดให้การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ผลของการวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้ทราบถึงแนวทางการบริหารและสาเหตุของการออกจากการลาออก เพื่อจะได้แก้ปัญหาลาออกจากการลาออกได้ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

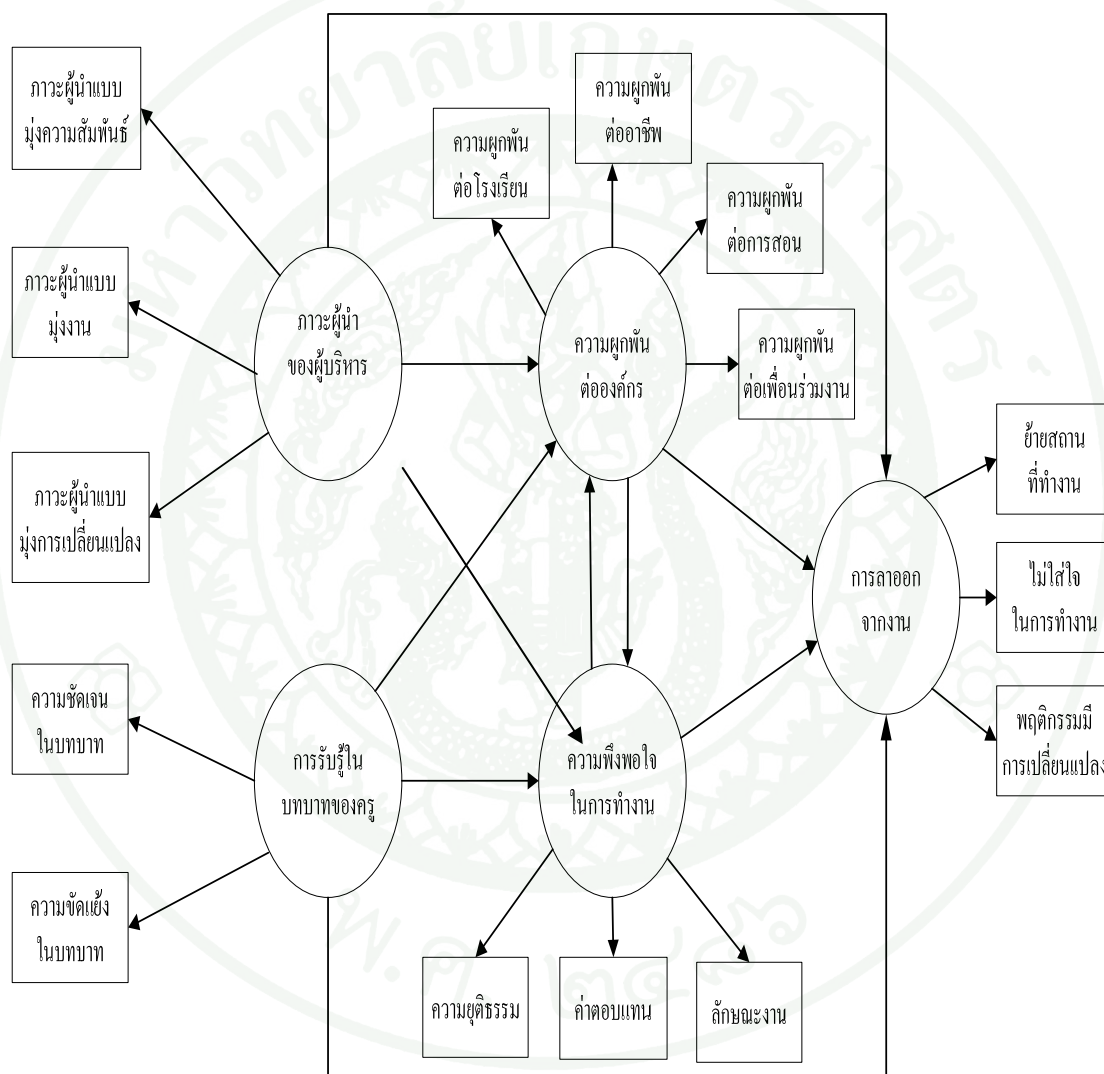
สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการออกงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครูส่งผลต่อการออกงานของครูโรงเรียนเอกชน
3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการออกงานของครูโรงเรียนเอกชน
4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการลาออกงานของครูโรงเรียนเอกชน
5. รูปแบบการส่งผลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารต่อการลาออกงานของครูโรงเรียนเอกชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบความคิดการวิจัย

กรอบความคิดการวิจัยนี้แสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงานในขณะที่การรับรู้ในบทบาทของครูมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงาน ดังเสนอในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย “ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน”

นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนิยามศัพท์เพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้คือ

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิ จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้น ชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน คือ ผู้บริหารที่มีกฎระเบียบชัดเจน ตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้สูงและให้ความสำคัญกับคุณภาพงาน 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ

การรับรู้ในบทบาทของครู หมายถึง ความคาดหวังในพฤติกรรมของครูผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในโครงสร้างของโรงเรียน สามารถเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวัง ซึ่งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาท การรับรู้ในบทบาท แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความชัดเจนในบทบาท คือ การที่ครูเข้าใจในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน 2) ความขัดแย้งในบทบาท คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการ ความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และทรัพยากรที่มีอยู่ กับบทบาทหน้าที่ของครูที่ต้องปฏิบัติ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่ครูมีต่อโรงเรียน เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของครูที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งเรียกว่าความผูกพันเชิงความรู้สึก อันเป็นภาวะที่ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียนและเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนเพื่อช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ

โรงเรียน และมีความพยายามที่จะทำตนเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน 2) ความผูกพันต่องานสอน หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานสอนของครูที่เข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวัน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ 3) ความผูกพันต่ออาชีพครู หมายถึง ทศณคติของครูที่มีต่ออาชีพ 4) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น มีความร่วมมือและสัมพันธ์ภาพที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของครูที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับการตอบแทน ผลของการตอบแทนทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และต่อความสำเร็จของโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความเป็นอิสระ 2) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพ และงานที่ทำ ตรงตามวุฒิการศึกษา ตรงเวลา และมีระบบการขึ้นค่าตอบแทนที่เป็นระบบ 3) ความพึงพอใจในความยุติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู หรือระหว่างครูด้วยกัน มีเกณฑ์มาตรฐานในโอกาสความก้าวหน้าที่เหมาะสม

การลาออกจากงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของครูที่ไม่ต้องการทำงานในโรงเรียนนั้นๆ หรือมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการทำงานในโรงเรียน โดยมีปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่ครูแต่ละคนแสดงความไม่พึงพอใจออกมา เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น การคิดอยู่ตลอดเวลาว่าต้องการย้ายสถานที่ทำงาน การไม่ใส่ใจในการทำงาน หรือพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น ขาดงานบ่อย เป็นต้น

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดของเนื้อหาที่ศึกษาค้นคว้าแบ่งออกเป็น 6 ตอนได้แก่

1. การศึกษาเอกชน

1.1 ความหมายของการศึกษาเอกชน

1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาเอกชน

1.3 แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต

1.4 อนาคตภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

2. การบริหารโรงเรียนเอกชน

2.1 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเอกชน

2.2 องค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนเอกชนได้แก่

2.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

2.2.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

3.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

3.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

3.2 การรับรู้ในบทบาทของครู

3.2.1 ความชัดเจนในบทบาท

3.2.2 ความขัดแย้งในบทบาท

3.3 ความผูกพันต่อองค์กร

3.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.3.2 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

3.3.3 สาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.4.1 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

3.4.2 ลักษณะงาน

3.4.3 ค่าตอบแทน

3.4.4 ความยุติธรรม

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

4.1 ความหมายของเจตนาในการลาออกจากงาน

4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

- 4.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (hierarchy of needs) ของ Maslow
- 4.2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
- 4.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland
- 4.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom
- 4.2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor
- 4.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Portor และ Lawler

5. การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

- 5.1 แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)
- 5.2 โปรแกรม LISREL
- 5.3 ลักษณะการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL
- 5.4 ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย
- 5.5 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน และจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์อันจำกัด สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเฉพาะเหล่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526) จากคำจำกัดความข้างต้นนี้พบว่า การศึกษาเอกชนเป็นกิจกรรมที่มีองค์ประกอบสำคัญสี่ประการ คือ

1. ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชน หรือบุคคล หรือคณะบุคคล ในกรณีที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ต้องดำเนินการในฐานะของภาคเอกชน ผู้จัดกิจกรรมดังกล่าวมีชื่อเรียกว่า ผู้รับใบอนุญาต

2. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา อันได้แก่ คนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์และเงินทุน จะต้องมาจากภาคเอกชนเป็นหลัก
3. วัตถุประสงค์เป็นการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม มิได้จัดให้กับบุคคลทั่วไป
4. ผู้เรียน หรือผู้รับบริการทางการศึกษาจะเป็นผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน ในการนี้หากมีจำนวนผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่าเจ็ดคนขึ้นไป สถานที่นั้นก็จะได้ชื่อว่า เป็นสถานศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 4, 2551)

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาเอกชน

บทบาทของเอกชนในการจัดการศึกษาในประเทศไทยมีมาตั้งแต่ในสมัยโบราณ และมีวิวัฒนาการขึ้นมาตามลำดับ โดยเริ่มจัดในวัด วัง บ้าน ตามยุคสมัยสู่ยุคดังนี้

1. สมัยล้านนาไทยและสุโขทัย ประชาชนรวมตัวกันอยู่ในภาคเหนือ และมีความเจริญรุ่งเรืองมากกว่าทางภาคใต้ของประเทศ การเรียนการสอนสมัยนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่วัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนอ่านและเขียนหนังสือ ซึ่งมีตัวหนังสือสามประเภทได้แก่ ตัวหนังสือไทยวน ตัวหนังสือสุโขทัย และตัวหนังสือขอมไทย สำหรับครูผู้สอนในวัด แยกออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่ได้แก่ เจ้าอาวาส 2) ผู้ทำหน้าที่สอนพระภิกษุและสามเณร จะเป็นพระที่บวชมานานกว่าห้าพรรษา 3) ผู้ทำหน้าที่สอนเด็กวัด เป็นพระที่มีอาวุโสน้อย แต่มีความรู้ด้านวิชาการ เด็กที่เข้าเรียนส่วนใหญ่มีอายุประมาณสิบขวบ นักเรียนมีทั้งประจำอยู่ที่วัดและเข้ามาเย็นกลับ (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 4, 2551)

2. สมัยกรุงศรีอยุธยา การศึกษาเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เด็กชายที่ถูกส่งไปอาศัยกับพระในวัดเรียนภาษาไทยและบาลี เพื่อต้องการบวชเรียน บุตรขุนนางจำเป็นต้องบวชเรียน เพราะต้องบวชก่อนจึงจะเข้าทำงาน รับราชการได้ ในการเรียนไม่มีอาคารเรียน ไม่มีหลักสูตร จึงต้องรับผู้เรียนในจำนวนจำกัด เพราะต้องรับผิดชอบเรื่องอาหารการกินของผู้เรียนด้วย ในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย สมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เจ้าพระยาวิชยентร์ ซึ่งเป็นชาวตะวันตกได้เข้ามารับราชการในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้สร้างโรงเรียนราษฎร์ขึ้นหลายโรง เพื่อต้องการสอนให้

ความรู้เกี่ยวกับการค้าขายติดต่อกับต่างประเทศโดยเฉพาะฝรั่งเศส และจากจดหมายเหตุรายวันของ บาทหลวงเดอร์ชวลิร์ ในปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวว่าโรงเรียนราชบุรีในสมัยนั้นมี สามโรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแพนค์ และโรงเรียนสามเณร และมีเพียงเด็กผู้ชายเท่านั้นที่ได้เรียน หนังสือ เด็กผู้หญิงไม่มีโอกาสได้เรียน จะอยู่เฝ้าบ้าน หรือไม่ก็ถูกส่งไปเป็นสนมวัง (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531) และในสมัยนี้เองสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้โปรดเกล้า ให้พระโหราธิบดี แต่งตำราภาษาไทยขึ้นได้แก่หนังสือจินดามณี เพื่อใช้สอนให้เด็กไทยได้เรียนรู้ ภาษาไทยอย่างซาบซึ้ง ไม่ลืมขนบธรรมเนียมประเพณีของตนไปยอมรับเข้ารีต ในตำราภาษาไทย เล่มแรกนี้ ได้กล่าวถึงพยัญชนะ สระ การประสมตัวอักษร จันทรลักษณ์ นอกจากนี้ยังกล่าวถึง แนวทางการรับราชการอีกด้วย ซึ่งนับได้ว่าค่านิยมของชาวไทยที่รับการศึกษาเพื่อประสงค์ จะเข้ารับราชการ ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช และคณะบาทหลวง ได้จัดทำพจนานุกรมภาษาไทยและภาษาบาลี รวมทั้งได้แต่งหนังสือทางศาสนา และแปลพระคัมภีร์ เป็นภาษาไทยอีกด้วย (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 4, 2551)

3. สมัยกรุงธนบุรี สมัยนี้เป็นช่วงต่อจากกรุงศรีอยุธยาซึ่งมีศึกสงครามบ่อยครั้ง การศึกษา เอกชนในสมัยนี้จึงไม่ค่อยรุ่งเรืองนัก โรงเรียนสามเณรของบาทหลวงฝรั่งเศสยังเหลืออยู่หลังจาก ศึกสงครามที่ถูกพม่าเผาทิ้งไป ต่อมาสมเด็จพระเจ้าตากสินได้เนรเทศสังฆราชและบาทหลวงฝรั่งเศส ออกนอกประเทศ ทำให้โรงเรียนหยุดดำเนินการไป แต่ปลายรัชกาลได้มีการก่อตั้งโรงเรียนของ บาทหลวงอีกครั้งที่จังหวัดภูเก็ต โดยบาทหลวงกูเด่ (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 4, 2551)

4. สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ในต้นรัชสมัยของรัชกาลที่ 1 และรัชกาลที่ 2 กิจการโรงเรียน เอกชนยังไม่รุ่งเรืองนัก เนื่องด้วยยังมีศึกสงครามอยู่แต่ในสมัยรัชกาลที่ 3 มีชนนาริอเมริกัน ได้เริ่มมีบทบาทเข้ามาจัดการศึกษา เป็นผู้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราชบุรีและการศึกษาแบบเป็น สมัยใหม่ขึ้นในประเทศไทยด้วย (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536) ในสมัยรัชกาลที่สี่นางมัทพูน มีชนนาริชาวอเมริกัน ได้เริ่มรับเด็กในชุมชนเข้ามาเรียน ได้เริ่มตั้งโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่สอน ภาษาไทย จากนั้นนางมัทพูนก็ได้ขยายกิจการและสร้างโรงเรียนขึ้นอีกใกล้วัดอรุณ จังหวัดธนบุรี เป็นโรงเรียนกินนอน ให้เด็กจีนได้เรียนภาษาจีนด้วย ต่อมานางมัทพูนได้รวมกิจการสองโรงเรียน เข้าด้วยกัน ในปี พ.ศ. 2400 และได้ย้ายไปอยู่ตำบลสำเภา จังหวัดธนบุรี ต่อมาได้ส่งเสริมให้ นักเรียนหญิงได้เรียนหนังสือเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2402 ภาษาที่ใช้สอนก็เปลี่ยนจากภาษาจีน มาเป็นภาษาไทย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2431 บาทหลวงจอห์น เอกิน ชาวอเมริกันได้สร้างโรงเรียนเด็กชายขึ้นที่ ตำบลกุฎีจีน จังหวัดธนบุรี ชื่อว่าโรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล เปิดทำการสอนในปี พ.ศ. 2433 ต่อมา ในปี พ.ศ. 2446 โรงเรียนนี้ก็ย้ายมารวมกับโรงเรียนของนางมัทพูน และย้ายไปอยู่ที่ถนนประมวลด กรุงเทพฯ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนไฮสกูล จึงเป็นโรงเรียนราษฎร์แห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดสอนในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ฝั่งกรุงเทพ ปัจจุบันโรงเรียนนี้มีชื่อว่า โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531)

จากนั้นโรงเรียนราษฎร์ก็ได้ขยายเพิ่มจำนวนมากขึ้น และโรงเรียนเหล่านี้เป็นโรงเรียนที่มีขั้วชนาริจากประเทศทางตะวันตกเข้ามาก่อตั้ง และส่งเสริมสนับสนุน สำหรับโรงเรียนราษฎร์ที่คนไทยเป็นเจ้าของยังไม่มี จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2448 โรงเรียนราษฎร์ที่คนไทยเป็นเจ้าของ โรงเรียนแรกคือ โรงเรียนบำรุงวิทยา ซึ่งลงทะเบียขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเหตุนี้เป็นการริเริ่มบทบาทที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประสานงานควบคุมกำกับโรงเรียนราษฎร์เป็นครั้งแรก ต่อมากิจกรรมการศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้พัฒนาก้าวหน้าขึ้นมาเป็นลำดับ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2441 ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยเรียกโรงเรียนที่มีขั้วชนาริเปิดสอนว่า โรงเรียนเชลยศักดิ์ ต่อมาเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นโรงเรียนบุคคล ในสมัยรัชกาลที่ 6

พ.ศ. 2445 ได้มีโรงเรียนเอกชนจัดตั้งโดยสมาคมชาวจีน เรียกว่า โรงเรียนจีน ต่อมามีปัญหาในด้านการบริหารจัดการ และการเมืองแทรกแซง เลยปิดกิจการ

พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการเริ่มควบคุม กำกับ โรงเรียนเอกชนเป็นครั้งแรก เพื่อควบคุมระบบการบริหารจัดการ ให้ดำเนินกิจการเพื่อการศึกษาเท่านั้น

พ.ศ. 2461 รัชกาลที่ 6 ทรงโปรดตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็นครั้งแรก เพื่อควบคุมกำกับ โรงเรียนราษฎร์ทั่วราชอาณาจักร และปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบเกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเรียกโรงเรียนเอกชนว่า โรงเรียนราษฎร์ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

พ.ศ. 2475 เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลกำหนดแผนการศึกษาชาติขึ้นให้ การสนับสนุนให้เอกชนร่วมจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล โรงเรียนจีนยังได้รับความสนใจจากผู้เรียนมากที่สุด และเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพราะภาษาจีนยังไม่แพร่หลายในสังคมไทย

พ.ศ. 2476 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการ และจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร เพื่อควบคุม ติดตาม กำกับ โรงเรียนราษฎร ในกรมสามัญศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พ.ศ. 2479 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร พุทธศักราช 2479 กำหนดให้เจ้าของมีทรัพย์สิน มีฐานะพอที่จะสร้างโรงเรียนได้แต่ยังมิได้กำหนดคุณการศึกษาของเจ้าของ กำหนดให้ผู้จัดการโรงเรียนมีความรู้ไม่ต่ำกว่า ประโยคประถมศึกษา ตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ หรือมีความรู้ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้น ครูใหญ่ โรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรไม่สูงกว่าชั้นประถมศึกษาจะต้องมีวิทยฐานะสอบไล่ได้ไม่ต่ำกว่า ประโยคครูมูล หรือเป็นผู้มีวิทยฐานะ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่า โรงเรียนที่เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาหรือมัธยมวิสามัญศึกษาขึ้นไป สำหรับครูสอนวิชาชีพ หรือวิชาพิเศษอื่น ไม่จำเป็นต้องมีวิทยฐานะตามที่กำหนด แต่ต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพหรือวิชาชีพพิเศษ ที่ตนจะสอนนั้น และมีโรงเรียนหกประเภทคือ อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาสามัญศึกษา มัธยมวิสามัญศึกษา อาชีวศึกษา และการศึกษาพิเศษ นอกจากนี้ยังให้มีการควบคุมโรงเรียน การอุดหนุนโรงเรียน การถอนใบอนุญาติและบทลงโทษ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

พ.ศ. 2515 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกรมใหม่ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2518 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 โดยแก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติเดิม ปี พ.ศ. 2497 บางเรื่องได้แก่ การเพิ่มอำนาจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ โรงเรียนราษฎรในการปฏิบัติหน้าที่การอุดหนุนส่งเสริม และการช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่และครู การคุ้มครองการทำงาน และการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู การถอนใบอนุญาติและมาตรการพิเศษ และคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จัดระบบบริหารงานให้มีคุณภาพ

พ.ศ. 2525 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2525 โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ให้ทันสมัย เพื่อรองรับการขยายตัวทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้โอกาสเอกชนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา มาแบ่งเบาภารกิจของรัฐ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติเพิ่มเติมเรื่อง คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ลักษณะและการจัดตั้งโรงเรียน การบริหารและการควบคุมโรงเรียน จรรยาบรรณฯ วินัย

และหน้าที่ การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่ ครู และด้านอื่นๆ เพื่อควบคุม และกำกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

พ.ศ. 2529 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงขึ้นหลายฉบับ เพื่อกำกับ ควบคุม ส่งเสริม โรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากขึ้น

พ.ศ. 2535 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 กอง

พ.ศ. 2542 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พ.ศ. 2544 โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ประเภท (สมจิตร อุดม, 2547) คือ

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
2. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา
3. โรงเรียนเอกชนประเภทการศึกษาพิเศษ
4. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

พ.ศ. 2546 มีการปรับโครงสร้างระบบราชการ โรงเรียนเอกชนไปสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างนี้มีการร่าง พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชนฉบับใหม่เพื่อเตรียมตัวให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่บริหาร และจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐ

พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัตินี้ ได้เปลี่ยนแปลงสาระสำคัญหลายเรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551) อาทิเช่น

1. เปลี่ยนชื่อตำแหน่งบริหารซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งครูใหญ่ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ เพื่อให้เหมือนกับตำแหน่งบริหารสถานศึกษาของรัฐ ส่วนตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตและตำแหน่งผู้จัดการยังคงเดิม

2. โรงเรียนต้องทำตราสารจัดตั้ง เพื่อแสดงทรัพย์สิน หนี้สิน และรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบเพื่อแสดงความเป็นนิติบุคคล

3. โรงเรียนจะต้องมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เช่นเดียวกับคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาของรัฐ

แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต

จากการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ชุตินา สันตินรนนท์ และ พิชัย แก้วสุวรรณ (2539 อ้างใน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3, 2548) โดยใช้เทคนิค EDFR ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต โดยสรุปได้ดังนี้

แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา

แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาแบ่งออกเป็น 14 ด้าน ดังนี้คือ

1. ด้านนโยบายของรัฐในการเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา มีแนวโน้มดังต่อไปนี้ คือ 1) รัฐมีนโยบายเปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีจุดเน้นในระบบและประเภทให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในส่วนรวม 2) เอกชนจะเน้นการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล เช่น อาชีวศึกษา หรือระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาในขณะที่การจัดการศึกษาเพื่อมวลชน (ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา) เป็นหน้าที่ของรัฐ 3) รัฐยังคงนโยบายเร่งขยายโอกาส

ทางการศึกษาทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ต่อไป 4) รัฐจะมีการปรับ
แนวปฏิบัติให้โรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพ แบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาระดับก่อน
ประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มากขึ้น 5) รัฐจะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
มากขึ้น โดยรัฐจะมีงบช่วยเหลือเอกชนในการจัดตั้งและพัฒนาโรงเรียนในบางเขตมากขึ้น
6) รัฐจะปรับขยายการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาให้ชัดเจนว่าเอกชนจะมีส่วนรับผิดชอบ
การจัดการศึกษาระดับใดมากน้อยเท่าใด และ 7) รัฐจะปรับนโยบายการจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่า
อะไรที่เอกชนทำได้ดีให้เอกชนทำ รัฐจะไม่ทุ่มงบประมาณเปิดโรงเรียนสามัญแข่งกับเอกชน

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนโดยรัฐมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ

1) โรงเรียนเอกชนจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและการเงินเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นหลัก 2) รัฐยังคงส่งข้าราชการครูไปช่วยสอนใน
โรงเรียนเอกชนการกุศลและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดภาคใต้ 3) รัฐจะอุดหนุน
โรงเรียนเอกชนสายสามัญในรูปของเงินเบ็ดเสร็จ คิดเทียบจากค่าใช้จ่ายรายหัวของโรงเรียนเอกชน
ที่มีมาตรฐาน 4) รัฐจะสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและเป็นศูนย์อินเทอร์เน็ตให้แก่โรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา และ 5) รัฐจะส่งเสริมโรงเรียนเอกชนด้านวิชาการและบุคลากรให้มากขึ้น และ
ค่อยๆ ลดเงินอุดหนุนตามความเหมาะสม

3. ด้านบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแนวโน้ม

ดังต่อไปนี้คือ 1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะยังคงมีบทบาทหน้าที่ กำกับ
ดูแล และส่งเสริมโรงเรียนเอกชนต่อไป 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะมี
บทบาทเป็นผู้ชี้ช่องทางและส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนจะเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามที่
กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และ 4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะมีบทบาท
ให้การอุดหนุนและสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนพึ่งตนเองได้ มีอิสระ และบริหารได้คล่องตัว

4. ด้านสถานภาพของโรงเรียนเอกชนในอนาคตมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) โรงเรียน

เอกชนที่จัดตั้งใหม่จะมีฐานะเป็นนิติบุคคล 2) โรงเรียนเอกชนจะมีทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล
เป็นผู้รับใบอนุญาต 3) โรงเรียนเอกชนที่เป็นนิติบุคคลจะมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ
มีความมั่นคง และมีการพัฒนาคุณภาพวิชาการอย่างต่อเนื่อง และ 4) โรงเรียนเอกชนประเภท
สามัญศึกษาจะมีการจัดตั้งกองทุนเงินบริจาค เงินคงต้นของแต่ละโรงเรียน

5. ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้
 คือ 1) ในหลักสูตรโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะมีการสอนมากกว่าหนึ่งภาษาเมื่อเด็กรู้ภาษาแม่เข้มแข็งแล้ว 2) โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาทุกระดับจะได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพเพื่อเข้าสู่ระดับสากล 3) โรงเรียนเอกชนจะมีอิสระในการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนมากขึ้น โดยอิงกรอบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ 4) โรงเรียนเอกชนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษจะมีมากขึ้น (หลักสูตรนานาชาติ) 5) โรงเรียนเอกชนจะมีการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และ 6) ครูในโรงเรียนเอกชนจะเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรมากขึ้น

6. ด้านบทบาทของเทคโนโลยีทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชน มีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ
 1) เทคโนโลยีการศึกษาจะมีบทบาทต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมากขึ้น
 2) จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพื่อช่วยในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 3) จะมีการใช้เทคโนโลยีการศึกษา โดยเฉพาะสื่อมัลติมีเดีย เสริมการเรียนการสอนให้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) จะมีการใช้เทคโนโลยีในงานห้องสมุด ทำให้นักเรียนสามารถค้นคว้าด้วยตัวเองได้มากขึ้น ห้องสมุดจะไฮเทคมากขึ้น และ 5) จะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถติดต่อเครือข่ายด้วยระบบคอมพิวเตอร์

7. ด้านการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) ผู้จัดการโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และมีความรู้ด้านการศึกษาพอที่จะเข้าใจเรื่องการศึกษาได้ 2) โรงเรียนเอกชนในอนาคตจะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐโดยไม่หวังผลกำไรเกินควร 3) โรงเรียนเอกชนในอนาคตจะถือว่า การจัดการศึกษาเป็นการลงทุนทางธุรกิจอย่างหนึ่ง 4) จะมีการนำระบบธุรกิจมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มากขึ้น โดยถือว่าการลงทุนทางการศึกษาเป็นการลงทุนทางธุรกิจ 5) โรงเรียนเอกชนที่ขาดการจัดการอย่างมืออาชีพจะต้องปิดกิจการเป็นจำนวนมาก 6) การบริหารโรงเรียนเอกชนระบบครอบครัวจะลดลงอย่างมาก 7) โรงเรียนเอกชนในอนาคตจะต้องอาศัยมุมมองทางธุรกิจมาช่วยจัดการให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำผลกำไรมาพัฒนาการศึกษา และ 8) โรงเรียนเอกชนจะมีโครงสร้างเงินเดือนครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

8. ด้านความนิยมของผู้ปกครองต่อโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) ผู้ปกครองส่วนหนึ่งยังนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา แม้โรงเรียนจะเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนค่อนข้างสูง 2) ผู้ปกครองยังนิยมโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เฉพาะ

โรงเรียนที่มีมาตรฐานสูงเท่านั้น และ 3) ระบบเงินบริจาคอาจจะหมดไปเพราะมีการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนอย่างเสรี

9. ด้านการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) โรงเรียนเอกชนที่รับเงินอุดหนุน เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินอัตราที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 2) โรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนสามารถเก็บค่าธรรมเนียมได้ตามความเหมาะสมแต่ถ้าเกินอัตราที่กระทรวงกำหนด จะต้องจัดทุนเรียนฟรีให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจนด้วย 3) โรงเรียนเอกชนจะต้องพึ่งตนเองมากขึ้น โดยเก็บค่าเล่าเรียนได้โดยเสรีตามกลไกของตลาด และ 4) โรงเรียนเอกชนที่เป็นโรงเรียนการกุศลเท่านั้นที่จะได้รับการอุดหนุนจากรัฐ

10. ด้านสถานภาพและเศรษฐกิจของครูโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) รัฐบาลจะสนับสนุนให้สวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนเช่นเดียวกับครูโรงเรียนของรัฐ 2) สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะดีขึ้นอย่างน้อยทัดเทียมครูของรัฐ 3) ครูโรงเรียนเอกชนจะได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างน้อยสองสัปดาห์ต่อปี และ 4) ครูโรงเรียนเอกชนจะมีขวัญและกำลังใจต่ำกว่าครูโรงเรียนของรัฐ

11. ด้านคุณภาพของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) นักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับประถมศึกษาจะมีคุณภาพทัดเทียมกับนักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนของรัฐ 2) นักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษโดยเฉลี่ยดีกว่านักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของรัฐ 3) นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาจะมีคุณภาพทัดเทียมกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของรัฐ และ 4) คุณภาพของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะมีคุณภาพสูงกว่านักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนของรัฐ

12. ด้านกลยุทธ์ที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) ให้โรงเรียนเอกชนปรับค่าเล่าเรียนตามที่เป็นจริง 2) มีคู่มือการศึกษาหรือบัตรอุดหนุน 3) มีการรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียน 4) ให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคล 5) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) มีความเป็นสากล 7) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทำหน้าที่เป็นหน่วยส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา 8) มีการส่งเสริมด้านวิชาการ 9) การให้เงินอุดหนุนจากรัฐ 10) กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกตำแหน่งมีใจรักและหาวิธีการพัฒนาโรงเรียน

อย่างต่อเนื่อง 11) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นมืออาชีพ มีจิตสำนึกความเป็นครู 12) รัฐมีนโยบายและมาตรการให้เอกชนแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษา และ 13) จัดกลุ่มโรงเรียนเอกชนเพื่อพัฒนากันเอง

13. ด้านลักษณะของโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) โรงเรียนเอกชนแบบอยู่ประจำจะมีมากขึ้น 2) โรงเรียนเอกชนประเภทโรงเรียนนานาชาติจะมีมากขึ้น

14. ด้านโรงเรียน ครู และนักเรียนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคตมีแนวโน้มดังต่อไปนี้คือ 1) จำนวนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะลดลง แต่จะเพิ่มประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษาโดยเน้นสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน 2) จำนวนนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก 3) จำนวนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย 4) จำนวนครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย 5) จำนวนนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย 6) จำนวนนักเรียนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจะมีเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และ 7) จำนวนนักเรียนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย

อนาคตภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

อนาคตภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. อนาคตภาพที่ความน่าพึงประสงค์สูง และมีความเป็นไปได้สูง โดยที่รัฐยังคงมีนโยบายเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาต่อไป ในขณะที่รัฐมีนโยบายเปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษามากขึ้น โดยมีจุดเน้นในระบบและประเภทให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยรวม ทั้งนี้ จะปรับแนวปฏิบัติให้โรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามการเน้นการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล เช่น อาชีวศึกษา หรือระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา ในขณะที่การจัดการศึกษาเพื่อมวลชน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐ โรงเรียนเอกชนจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านการบริหารและการเงินเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นหลัก สำหรับโรงเรียนเอกชนการกุศล และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดภาคใต้ รัฐยังคงส่งข้าราชการครูไปช่วยสอนต่อไป ส่วนสำนักงานคณะกรรมการ

ส่งเสริมการศึกษาเอกชนยังคงมีบทบาทหน้าที่ กำกับ ดูแล และส่งเสริมโรงเรียนเอกชนต่อไป โดยเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐาน และคุณภาพตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนยังมีบทบาทใหม่ในการชี้ช่องทางและส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา อีกทั้งด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน โรงเรียนเอกชนมีอิสระมากขึ้น โดยอิงกรอบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ จะมีการเรียนการสอนมากกว่าหนึ่งภาษา เมื่อเด็กรู้ภาษาแม่เข้มแข็งแล้ว จะมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น จะมีการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และครูโรงเรียนเอกชนจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมากขึ้น ส่วนในอนาคตเทคโนโลยีทางการศึกษาจะมีบทบาทต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้น อีกทั้งจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงาน เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย สำหรับในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนในอนาคต ผู้จัดการโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ด้านบริหารเป็นอย่างดี และมีความรู้ด้านการศึกษาพอที่จะเข้าใจเรื่องการศึกษาได้ โรงเรียนเอกชนจะถือว่าการลงทุนทางการศึกษาเป็นการลงทุนทางธุรกิจอย่างหนึ่ง การบริหารโรงเรียนในอนาคตจะมีการนำระบบธุรกิจมาใช้มากขึ้น โรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้บริหารโดยมืออาชีพจะต้องปิดกิจการเป็นจำนวนมาก ตลอดจนการบริหารระบบครบวงจรก็จะลดลงอย่างมาก ในด้านความนิยมของผู้ปกครอง คาดว่าผู้ปกครองส่วนหนึ่งยังนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาต่อไป แม้โรงเรียนจะเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนค่อนข้างสูงก็ตาม โรงเรียนที่ผู้ปกครองนิยมจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงเท่านั้น ด้านแนวโน้มเกี่ยวกับการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน โรงเรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนจะเก็บค่าธรรมเนียมได้ไม่เกินอัตราที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ส่วนโรงเรียนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจะสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ตามความเหมาะสม แต่ถ้าเกินอัตราที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ก็จะต้องจัดทุนให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจนได้เรียนฟรี อย่างไรก็ตามในอนาคตโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะต้องพึ่งตนเองมากขึ้น โดยเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้เสรีตามกลไกตลาด อีกทั้งในด้านคุณภาพของนักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา มีแนวโน้มว่านักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จะมีคุณภาพทัดเทียมกับนักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนของรัฐ และนักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ โดยเฉลี่ยดีกว่าโรงเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนของรัฐ ส่วนในด้านกลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพได้แก่ การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียน มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมด้านวิชาการ มีการกระตุ้นให้เจ้าของโรงเรียน

มีใจรักและหาวิธีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความเป็นสากล และทำให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทำหน้าที่เป็นหน่วยส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาและในด้านปริมาณของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะลดลง แต่จะเพิ่มในประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยเน้นในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน

2. อนาคตภาพที่มีความน่าพึงประสงค์สูง แต่มีความเป็นไปได้ปานกลาง กล่าวถึงในด้านนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา รัฐจะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากขึ้น ทั้งนี้ รัฐจะให้เงินอุดหนุนโรงเรียนเอกชน จัดตั้งและพัฒนาโรงเรียนเอกชนในบางเขตให้มากขึ้น รัฐจะปรับนโยบายให้ชัดเจนว่าเอกชนจะมีส่วนรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับใดมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ รัฐจะปรับนโยบายการศึกษาโดยยึดหลักว่าอะไรที่เอกชนทำได้ดีจะให้เอกชนทำต่อไป รัฐจะไม่ทุ่มงบประมาณเปิดโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาแข่งกับเอกชน ซึ่งรัฐจะสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและเป็นศูนย์อินเทอร์เน็ตให้แก่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมโรงเรียนเอกชนในด้านวิชาการและบุคลากรให้มากขึ้น และค่อยๆ ลดเงินอุดหนุนตามความเหมาะสม ในการอุดหนุนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จะดำเนินการในรูปเงินเบ็ดเสร็จโดยคิดเทียบจากค่าใช้จ่ายรายหัวของโรงเรียนที่มีมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะมีบทบาทในการอุดหนุนและสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนพึ่งตนเองได้ มีอิสระและบริหารได้คล่องตัว สำหรับในด้านสถานภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในอนาคต โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งใหม่จะมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีความมั่นคงและพัฒนาคุณภาพวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนแต่ละโรงจะมีการจัดตั้งกองทุนเงินบริจาคโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาทุกระดับจะมีการรับรองมาตรฐานคุณภาพ เพื่อเข้าสู่ระดับสากล และในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะมีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยเฉพาะสื่อมัลติมีเดียเสริมการเรียนการสอนให้น่าสนใจ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ จะมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้งานในห้องสมุด ทำให้นักเรียนค้นคว้าด้วยตนเองได้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถติดต่อเครือข่ายด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อีกทั้งในด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โรงเรียนเอกชนในอนาคตจะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐโดยไม่หวังผลกำไรเกินควร โดยอาศัยมุมมองทางธุรกิจมาช่วยจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำผลกำไรมาพัฒนาการศึกษา ในอนาคตจะมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนครูและบุคลากรอย่างชัดเจนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะมีการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนโดยเสรี อันมีผลทำให้ระบบเงินบริจาคอาจจะหมดไปรัฐบาลจะสนับสนุนให้สวัสดิการครูในโรงเรียนเอกชน เช่นเดียวกับครูโรงเรียนของรัฐ ครูโรงเรียนเอกชนจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมทัดเทียมกับครูโรงเรียนของรัฐ

ครูโรงเรียนเอกชนจะได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างน้อยสองสัปดาห์ต่อปี ทุกปีในภาพรวม นักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาจะมีคุณภาพทัดเทียมกับนักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนของรัฐส่วนในด้านกลยุทธ์ที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพได้แก่ การจัดอุปถัมภ์การศึกษาหรือบัตริอุดหนุน ผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพที่มีจิตสำนึกความเป็นครู รัฐกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการส่งเสริมให้เอกชนแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษา ให้โรงเรียนเอกชนปรับค่าเล่าเรียนตามความเป็นจริง และจัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง หรือระหว่างโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนของรัฐและในด้านจำนวนนักเรียนโรงเรียนเอกชน คาดว่านักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะมีเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก

3. อนาคตภาพที่มีความน่าพึงประสงค์ปานกลางและมีความเป็นไปได้ปานกลางได้ บทสรุปว่าเอกชนจะมีบทบาทในการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มากเพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยรัฐมีบทบาทในการจัดการศึกษาระดับนี้มากกว่าเดิม โรงเรียนเอกชน ที่เป็นโรงเรียนการกุศลเท่านั้นที่จะได้รับการอุดหนุนจากรัฐ โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนเอกชนจะต่ำกว่าครูโรงเรียนของรัฐ นักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษาจะมีคุณภาพสูงกว่านักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนของรัฐ กลยุทธ์การให้เงินอุดหนุนโรงเรียน เอกชนเป็นแนวทางที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ โรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาแบบอยู่ประจำจะมีมากขึ้นและจะมีโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้น ส่วนจำนวนครูและ นักเรียนโดยรวมระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชนจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยและจำนวน นักเรียนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย

4. อนาคตภาพที่น่าพึงประสงค์น้อยที่สุดและมีความเป็นไปได้ปานกลางผลจากการวิจัย พบว่าโดยภาพรวม ขวัญ กำลังใจ และความมั่นใจในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษาต่ำกว่าของครูโรงเรียนรัฐบาล

การบริหารโรงเรียนเอกชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้รัฐสนับสนุนเอกชน จัดการศึกษาอบรมให้มีความรู้คู่คุณธรรม และมาตรา 43 ในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึง การมีส่วนร่วมของเอกชนด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2541) จากบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงได้สนับสนุนให้ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน

การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่โรงเรียนเอกชน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการเพื่อให้โรงเรียนเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับฟังความเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบด้วย และที่สำคัญ คือ ให้โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหาร มีอิสระในการบริหารจัดการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับ ติดตามและประเมินคุณภาพและมาตรฐานจากรัฐบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนดังกล่าวมาแล้ว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 และมีผลใช้บังคับมาจนถึงทุกวันนี้

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศึกษา โดยสรุปได้ว่า สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่มีระบบการบริหารที่สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย หน่วยงานในระดับจังหวัด และโรงเรียนสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว และถูกต้อง รวดเร็ว
2. ด้านความเสมอภาคทางการศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาต่อเนื่อง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไปและด้อยโอกาสได้อย่างครอบคลุม กว้างขวาง ทั้งถึง และเป็นไปตามเป้าหมายการรับนักเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
3. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนได้คุณภาพตามมาตรฐาน มีครู ผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมกระแสโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

สำหรับแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์การพัฒนา การศึกษาของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนยุคปฏิรูปการศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นอุทยานการศึกษาและโลกแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพ
4. พัฒนานุเคราะห์ทุกกลุ่มทุกระดับ
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ
6. จัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ และการบริหารจัดการ
7. ให้ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและ พัฒนาการศึกษา
8. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร และการจัดการในหน่วยงานให้ทันสมัยทุกระดับ

ดังนั้น สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาไว้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหาร

1.1 ปรับปรุงองค์กรและปฏิบัติงานในสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนให้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ควบคุม กำกับ โรงเรียนเอกชนให้ดำเนินการให้สอดคล้องตามระเบียบกฎหมาย และนโยบายรัฐบาล

1.3 ควบคุมและส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงเสถียรภาพทางการเมือง ในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.4 ส่งเสริมการบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีความมั่นคง และคล่องตัวทุกด้าน

1.5 ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา และแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม

1.6 ควบคุม ส่งเสริม การจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์ โรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านปริมาณ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนการกุศลให้มากขึ้นเป็นพิเศษ

2.2 ส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา และอาชีวศึกษา

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

3.3 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

องค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนเอกชน

องค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนเอกชน มี 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้คือ

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ (นิเวศน์ อุดมรัตน์, 2548) จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำสรุปได้ว่า มี 5 คุณลักษณะที่จะแยกผู้นำออกจากผู้ตามได้ คือ 1) สถิติปัญญา 2) ความมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) ความกระตือรือร้น และ 5) ความรู้เกี่ยวกับภาระงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงมีผู้ศึกษาคุณลักษณะที่จะเอื้อต่อการบริหารที่จะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิผลนั้น มีดังต่อไปนี้

Stogdill (1974) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ระหว่างปี ค.ศ. 1948-1970 โดยได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. พื้นฐานทางสังคม เป็นผู้มีการศึกษาและมีลักษณะทางสังคมดี
3. สถิติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีการตัดสินใจดี
4. บุคลิกภาพ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน เป็นผู้มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
6. คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับคนอื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา และได้จำแนกคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ความมีสุขภาพดี ความเฉลียวฉลาด ความประพฤติดี อารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการแสดงถึงความคิด ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้จักเกรงใจผู้อื่น การมีไหวพริบปฏิภาณดี เป็นต้น

2. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป และความรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ระดับความรู้ หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งไม่ควรต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษานี้เป็นเครื่องแสดงออกถึงความสามารถทางสติปัญญา ความรู้ที่นำไปประกอบคุณลักษณะอื่นๆ

2.3 ประสบการณ์ ผู้บริหารที่ดีส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือผ่านงานต่างๆ มาแล้ว ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้มีความมั่นใจและตัดสินใจดีขึ้น

2.4 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ และการประชุมสัมมนา เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) มีความเห็นว่า คุณลักษณะจำเป็นสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การวางแผน ความสามารถทางด้านเทคนิคการบริหาร และทักษะในการทำงานด้านต่างๆ

2. ด้านสติปัญญาและคุณภาพของสมอง ได้แก่ ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านเหตุผล ความสามารถจดจำ ความสามารถด้านรอบรู้ทั่วไป ความสามารถในการใช้ดุลยพินิจ ความสามารถในการปรับตัว

3. ด้านคุณลักษณะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรงและสุขภาพจิตดี

4. ด้านบุคลิกภาพ และความสนใจ ได้แก่ ความกระตือรือร้นและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร และคุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย

โครงสร้างการบริหารโรงเรียน

การบริหารงานในโรงเรียนเอกชนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานกันอย่างมีระบบ ด้วยการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด แต่เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้กระบวนการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ของโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนจะต้องเป็นโรงเรียนในระบบ ที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. เจ้าของโรงเรียน หรือเจ้าของเงินทุน เรียกว่า ผู้รับใบอนุญาต

3. ผู้รับใบอนุญาต แต่งตั้งผู้จัดการหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

3.1 ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน

3.2 ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน

3.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน

4. ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้อำนวยการหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน

4.2 แต่งตั้งและถอดถอนครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน ตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

4.3 ควบคุม ปกครองครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนของโรงเรียน

4.4 จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่น ที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

4.5 จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามระเบียบ ที่คณะกรรมการกำหนด

4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

5. ให้มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน เป็นกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1 ออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆของโรงเรียน

5.2 ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

5.3 ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการโรงเรียน ด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน

5.4 กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

5.5 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

5.6 ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงิน ครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกัน เกินร้อยละ 25 ของมูลค่าทรัพย์สินที่โรงเรียนมีอยู่ขณะนั้น

5.7 ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียน

5.8 ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

5.9 พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

5.10 ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุ ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

ในปัจจุบันการกำหนดภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียนเอกชนนั้นเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดขอบข่ายและภารกิจหลักของงานในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสามารถให้ยึดหยุ่นได้ตามความสะดวก เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (สมจิตร อุคม, 2547)

การสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนเอกชนมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ เนื่องจากการจัดการศึกษาของเอกชนเป็นธุรกิจอย่างหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล กฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้โรงเรียนเอกชนมีข้อจำกัดในการเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา จึงหาทางออกโดยการเก็บค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีกมากมาย ทำให้ภาพพจน์ของโรงเรียนตกต่ำ ในเรื่องการเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาในโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ในกรณีที่โรงเรียนเอกชนไม่ได้รับเงินอุดหนุน โรงเรียนสามารถประสานทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง สามารถเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม ในอนาคตโรงเรียนเอกชนสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาได้ตามเสรี ตามกลไกตลาด คือ อัตราลอยตัว ให้ผู้ปกครองเลือกโรงเรียน เลือกจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาตามความต้องการ และความพึงพอใจ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2539)

กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนยอดนิยมของผู้ปกครองนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ผู้ปกครองต้องการส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเท่านั้น แม้จะเก็บค่าเล่าเรียนสูงก็ตาม โรงเรียนเอกชนจึงพยายามสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เป็นที่ไว้วางใจของรัฐบาล ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป สำหรับกลยุทธ์ที่สามารถสร้างภาพลักษณ์ในโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

1. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ มีสวัสดิการที่ดี ทดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาลในด้านความรู้ความสามารถ และค่าจ้าง ค่าตอบแทน
2. มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนงาน โครงการที่ชัดเจน
3. มีการส่งเสริมด้านวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย
4. ให้โรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมตามความเป็นจริง
5. มีการประเมินภายนอกรับรองคุณภาพ มาตรฐานโรงเรียน
6. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่ในบทบาทหน่วยส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา
7. กระตุ้นให้เจ้าของโรงเรียนเอกชนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
8. ส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นนิติบุคคล
9. บริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นสากล มีผู้บริหารมืออาชีพ มีจิตสำนึกของความเป็นครู
10. รัฐมีนโยบายชัดเจนในการให้เอกชนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา
11. ส่งเสริม สนับสนุนจัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน หรือโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนรัฐบาล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นจุดขายที่สำคัญที่จะทำให้ประชาชนเกิดการยอมรับและสนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินการได้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนต้องกำหนดแนวทางในการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้ใกล้เคียงกับสถานศึกษาของรัฐบาล
2. การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนทุกประเภท ทุกระดับให้เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดกับโรงเรียนเอกชนในการส่งเสริมร่วมกันพัฒนา
3. การประกันคุณภาพภายนอกให้เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้แก่
 - 1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ
 - 1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
 - 1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความเปลี่ยนแปลง
2. การรับรู้ในบทบาทของครูได้แก่
 - 2.1 ความชัดเจนในบทบาท
 - 2.2 ความขัดแย้งในบทบาท

3. ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

- 3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.2 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
- 3.3 สาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

4. ความพึงพอใจในการทำงานได้แก่

- 4.1 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
- 4.2 ลักษณะงาน
- 4.3 ค่าตอบแทน
- 4.4 ความยุติธรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน (Knezevich, 1984) ส่วน Robbins and Coulter (2003) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการสร้างจิตสำนึก สร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจต่อกลุ่มให้เข้าใจตรงกัน ทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น ชำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กร

ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ด้านใหญ่ คือ ด้านที่เกี่ยวกับงาน และด้านที่เกี่ยวกับคน แต่ในช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 มาจนถึงปัจจุบัน มีทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้น เช่น ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นพฤติกรรมของผู้นำในด้าน การเปลี่ยนแปลง ที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yukl (2002) ที่พบว่า ทฤษฎีผู้นำแบบสององค์ประกอบที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้นำในยุคปัจจุบันอีกต่อไป

จึงได้ปรับปรุงขยายแนวคิดการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำกว่า 1,000 พฤติกรรม ได้สรุปพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำไว้เพียง 2 มิติ ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งโครงสร้างเป็นหลัก (initiating structure) เป็นลักษณะของผู้นำที่กำหนดบทบาทของตัวเองเป็นหลัก ตลอดจนกำหนดบทบาทของผู้ตามด้วย มีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง พยายามในการมอบหมายงาน คาดหวังในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดด้วย มีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นทางการ เช่น การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานที่ไม่ดี การรักษามาตรฐานการทำงาน การเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา การพิจารณากิจกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีทรศนะอย่างไร (Dubrin, 1998)
2. ผู้นำที่มุ่งสร้างน้ำใจเป็นหลัก (consideration) เป็นผู้นำที่มีการแสดงออกด้านพฤติกรรม ที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ในการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Dubrin, 1998)

ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งทำในระยะเวลาใกล้เคียงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่การศึกษามุ่งเน้นที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพน้อย สำหรับพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำนั้น ได้มาจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากผู้นำจำนวนมากในองค์กรต่างๆ การเปรียบเทียบผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้พฤติกรรมผู้นำเป็นสองแบบ และต่อมา Likert (1970) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจนสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (task-oriented behavior) คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะไม่ใช้เวลาและความพยายามทำงานให้เหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดการการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการของงานที่ทำหาย และเป็นไปได้ พฤติกรรมมุ่งงานของผู้นำจาก

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งโครงสร้างของผู้นำ จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Yukl, 2002)

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (relationship-oriented behavior) คือผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด แต่จะดูแลอยู่ห่างๆอย่างให้เกิดเกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะคล้ายกับ พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจของการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Yukl, 2002)

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) Likert (1970) ได้เสนอว่าการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่านิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้นยังช่วยเพิ่มกระบวนการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผล ให้การสนับสนุนให้มีการอภิปราย กำหนดของเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างไรก็ตามการใช้กลุ่มในการนิเทศงาน ความรับผิดชอบทั้งหมดยังคงเป็นของผู้นำโดยตรง ที่ต้องทำการตัดสินใจและรับผิดชอบผลลัพธ์ทั้งหมด ผลจากการศึกษาการใช้กลุ่มในการนิเทศงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น (Yukl, 2002)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งทฤษฎี คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ของ Bass (1985) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยที่ Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างเห็นได้ชัด แต่โดยกระบวนการแล้วไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้ โดยยอมรับว่าผู้นำคนเดียวอาจใช้ภาวะผู้นำได้ทั้ง 2 แบบในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Northhouse, 2003)

องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสำคัญ เอาใจใส่ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง สามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติไปในแนวทางที่พึงปรารถนาต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถพิเศษหรือมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (charisma or idealized influence) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่แสดงออกด้วยตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็ง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมนั้น โดยปกติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จึงได้รับการยอมรับนับถือไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจึงทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การสร้างแรงคลใจ (inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออกด้วยการสื่อสาร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างแรงคลใจ โดยจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจในการทำทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสดความเชื่อและค่านิยมของตนเองหรือของผู้นำองค์กร ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะให้การสนับสนุนหากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาทางออกและวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (individualized consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น (Northouse, 2003)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การนำของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ หรือกล่าวโดยสรุป ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างผลงานเกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนจุดยืนของตนเอง จากทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนเป็นทำเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ต่างๆ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรดีขึ้น หรือทำเพื่อองค์กรมากขึ้น ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงมักต้องเป็นผู้มีบารมี ได้รับความรัก ความเคารพ ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จึงสามารถเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั้งกายและใจ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้อาจเรียกอีกอย่างได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2546)

พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ตอบสนองความต้องการรายบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่พัฒนาความเจริญงอกงามให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งใช้สิ่งของที่มีราคาเพื่อเป็นเครื่องแลกเปลี่ยนกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้วได้สิ่งตอบแทน ขณะที่ผู้นำจะได้นำผลงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปเป็นผลงานของตน ดังนั้น การที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลก็เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าหากทำตามที่ผู้นำต้องการแล้วตนจะได้รับประโยชน์ที่พอใจเป็นสิ่งตอบแทน มีองค์ประกอบดังนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ผู้นำแบบนี้จะทำเงื่อนไขข้อตกลงว่า ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จตามที่ตนต้องการแล้วจะได้อะไรตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้

2. การบริหารแบบข้อยกเว้น (management-by-exception) แบ่งออกเป็นสองแบบ คือ

1) การบริหารแบบข้อยกเว้นเชิงรุก (active management-by-exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิม ปล่อยให้ไปไปตามสถานการณ์เดิมเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังได้ผลอยู่ จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น หรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยจะเข้าไปกำกับตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดว่า ทำผิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากตรวจสอบว่าทำผิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์จะใช้มาตรการเข้าแก้ไขทันที 2) การบริหารแบบข้อยกเว้นเชิงรับ (passive management-by-exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิม ปล่อยให้ไปไปตามสถานการณ์เดิมเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผลอยู่ จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือการทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยลักษณะคล้ายการจับผิด เมื่อพบจะใช้วิธีการตำหนิ ลงโทษ โดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้มีโอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันก่อน จึงมีผลร้ายแรงต่อการจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำต่างก็เน้นการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็นสองด้าน คือด้านที่เกี่ยวกับงานและด้านที่เกี่ยวกับคน อย่างไรก็ตามในช่วงทศวรรษ 1980 ถึงปัจจุบันมีทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้นมากมาย เช่นทฤษฎีผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (charisma) เป็นต้น ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นพฤติกรรมผู้นำในแง่ของการเปลี่ยนแปลง (change-oriented leadership) ที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Yukl (2002) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำที่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่ให้ความสนใจในประสิทธิภาพของงาน 2) ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ของบุคคล และ 3) ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลง โดยที่ Yukl เชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำนั้นจะเกี่ยวกับการผสมผสานความสนใจในสามด้านต่อไปนี้

1. ความสนใจในงาน (task oriented) พฤติกรรมประเภทนี้ให้ความสนใจส่วนใหญ่ไปกับการสำเร็จของงาน การใช้ประโยชน์จากบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการรักษาให้การปฏิบัติอยู่ในระบบที่มั่นคง

2. ความสนใจด้านความสัมพันธ์ (relation oriented) พฤติกรรมด้านนี้จะให้ความสนใจส่วนใหญ่ไปกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เพิ่มความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างเอกลักษณ์ขององค์กร

3. ความสนใจด้านการเปลี่ยนแปลง (change oriented) พฤติกรรมประเภทนี้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การเพิ่มความยืดหยุ่น และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการ การผลิต ให้ความสำคัญกับการบริการและการทำให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

จากการที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารจากทฤษฎีต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 3 ด้านตามทฤษฎีของ Yukl (2002) คือ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

คือ พฤติกรรมผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น ความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาในอาชีพ และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิด แต่จะดูแลอยู่ห่างๆ อย่างให้เกิดริ้วรอย ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน เน้นความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เพิ่มความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างเอกลักษณ์ให้องค์กร (Yukl, 2002)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

คือ พฤติกรรมผู้นำที่ไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายของงานที่ทำทนายและเป็นไปได้ พฤติกรรมประเภทนี้ ให้ความสำคัญส่วนใหญ่ไปกับความสำเร็จของงาน การใช้ประโยชน์จากบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาให้การปฏิบัติงานอยู่ในระบบที่มั่นคง (Yukl, 2002)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

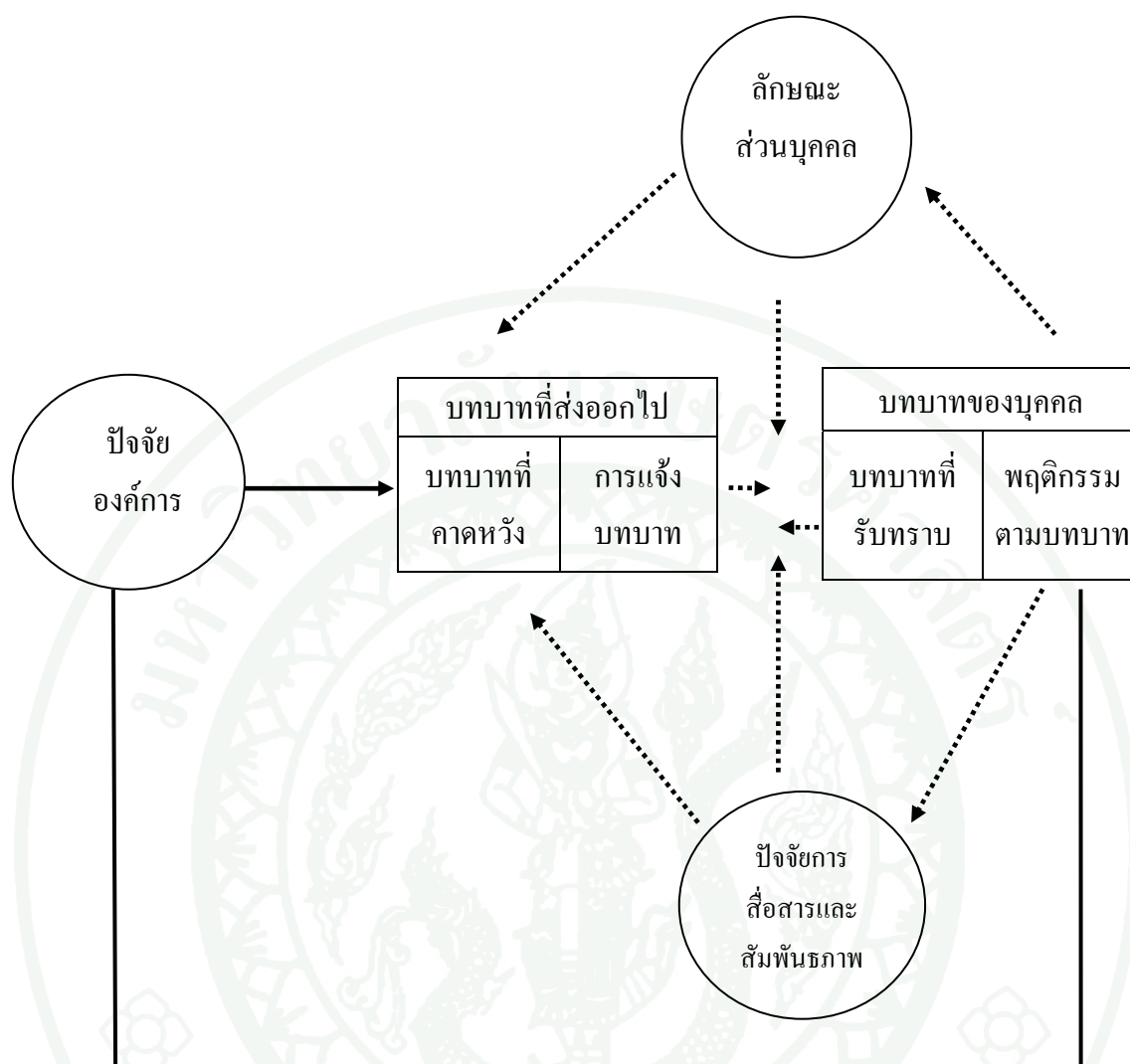
คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มีค่านิยมและ

อุดมการณ์ที่เข้มแข็ง สามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามไปในแนวทางที่พึงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง พฤติกรรมประเภทนี้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุง การตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การเพิ่มความยืดหยุ่น และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการ การผลิต การให้ความสำคัญด้านการบริการและการทำให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง (Yukl, 2002)

การรับรู้ในบทบาทของครู

บทบาทถือเป็นหัวใจของทฤษฎีองค์กร และองค์กรก็คือ ระบบของบทบาท บทบาทจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร Katz and Kahn (1978) ให้นิยามว่า บทบาทหมายถึงความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในโครงสร้างของสังคม ส่วน Rizzo, House, and Lirtzman (1970) ให้ความเห็นว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลากรผู้ดำรงบทบาท บทบาทจะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ถึงเนื้อหา รูปแบบ บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิและสิทธิพิเศษ ที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวัง ซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้นจากบรรดาสมาชิกในระบบสังคมนั้น แหล่งข่าวสารที่สำคัญในองค์กร ที่ก่อให้เกิดกระบวนการของบทบาทในองค์กร ได้แก่ 1) สื่อต่างๆ ในองค์กร เช่นคู่มือ หรือวารสารภายใน 2) ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา 3) เพื่อนร่วมงาน

Jablin (1985) กล่าวไว้ในงานวิจัยถึงทฤษฎีของ Katz and Kahn (1978) ว่า กระบวนการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการรับรู้ในบทบาท (role perception) ซึ่งปัจจัยในด้านบุคคล ปัจจัยด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยองค์กร ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาทด้วยกันทั้งสิ้น โดยที่แต่ละปัจจัยมีตัวแปรหลายประการที่ส่งผลต่อการรับรู้ในบทบาท ดังแบบจำลองในภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองปฏิจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในองค์กร

ที่มา: Katz and Kahn (1978)

จากแบบจำลองจะเห็นได้ว่า ปฏิจัยองค์กร ปฏิจัยบุคคลตลอดจนปฏิจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีผลหรืออิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาท โดยที่แต่ละปฏิจัยมีตัวแปรหลายประการที่ส่งผลต่อการรับรู้ในบทบาท ดังนี้คือ

1. ปฏิจัยองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง ระดับความต้องการในบทบาท ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฏิบัติในองค์กร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ความต้องการ ค่านิยม การศึกษา ความสามารถ อายุ เพศ อาชีพ

3. ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร ความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ตั้งทางกายภาพ ความสามารถมองเห็นกันได้ ข้อมูลย้อนกลับ และการมีส่วนร่วม (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538)

บทบาทและความคาดหวังเป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่ของทุกองค์กร บทบาทจึงมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังตามสถานภาพตำแหน่ง รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่สังคมมีต่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Miskel (1987) กล่าวว่า บทบาทจะถูกนิยามตามความคาดหวัง ลักษณะของบทบาทคือ สิ่งแสดงถึงตำแหน่งและสถานภาพในสถาบัน มักถูกนิยามตามความคาดหวัง หรือบรรทัดฐานของสิทธิและหน้าที่หรือตำแหน่ง นอกจากนี้บทบาทยังเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้ โดยมีความหมายเปลี่ยนไปตามบทบาทอื่นๆ ในระบบ

การรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องชัดเจน จะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ (Kast and Rosenzweig, 1974) แต่การที่บทบาทของบุคลากรในองค์กรมีหลายบทบาทและแปรเปลี่ยนไปตามความคาดหวังของผู้อื่น จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการรับรู้ในบทบาทในแง่ของความไม่ชัดเจนในบทบาท หรือความคลุมเครือ และความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีหลักฐานงานวิจัยจำนวนมากได้พิสูจน์ให้เห็นว่าความชัดเจนและความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความชัดเจนในบทบาท

ความชัดเจนในบทบาทเป็นทฤษฎีที่นักวิชาการได้เสนอไว้ในชื่อว่า ความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งหากว่าบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทน้อยก็ถือว่ามี ความชัดเจนในบทบาทมากนั่นเอง ทฤษฎีเกี่ยวกับความชัดเจนในบทบาท มีผู้อธิบายไว้ดังนี้

ความคลุมเครือในบทบาทหมายถึง การที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรมีความไม่แน่นอนว่าจะต้องกระทำสิ่งใดบ้าง ซึ่งเป็นช่องว่างระหว่างปริมาณข่าวสารที่บุคคลรับทราบ หรือมีอยู่จริง เปรียบเทียบกับปริมาณข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมตามบทบาทที่บุคคลควรจะทำทราบ เป็นสถานการณ์

ที่บุคคลได้รับข้อมูลเกี่ยวข้องกับบทบาทในงานที่ไม่เพียงพอ ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลไม่มีความชัดเจนต่อวัตถุประสงค์ ต่อความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน ต่อขอบข่ายความรับผิดชอบในงานที่ทำ (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538) หรืออีกความหมายหนึ่ง ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่ความคาดหวังต่อบทบาทมีไม่เพียงพอ บทบาทที่บุคคลปฏิบัติอยู่นั้นขาดแคลนข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์ด้านกิจกรรมและความรับผิดชอบในการทำงานต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาท (Gordon, 1987; Gordon, 1991)

ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จตามหน้าที่ หรือเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร (สุกัญญา โมกกุล, 2540) และจะเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขในบทบาทมีลักษณะที่ได้แย้งกัน มีรายละเอียดไม่ชัดเจนแน่นอน ทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร (Owen, 1987) แต่ความคลุมเครือในบทบาทอาจเกิดขึ้นได้เมื่อไม่มีการนิยามบทบาทอย่างเพียงพอ หรือไม่รับบทบาทเหล่านั้นอย่างชัดเจน เพราะบุคคลไม่แน่ใจว่า พวกเขาควรจะทำอย่างไรในสถานการณ์เช่นนี้ หรือสวมบทบาทโดยที่ไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของบุคคลนั้น (Davis *et al.*, 1989) ในขณะที่ เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นการขาดข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทและเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเนื่องมาจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็น เมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น จะสร้างความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนมากขึ้น เกิดความกังวลในการปฏิบัติงาน ทำให้งานด้อยคุณภาพ (Rizzo, House, and Lirtzman, 1970) และเป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง (Perlman and Hartman, 1982)

ความคลุมเครือในบทบาท ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความคลุมเครือว่าต้องการอะไร หรือความไม่มั่นใจเกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
2. ความคลุมเครือว่าความรับผิดชอบนั้นจะบรรลุได้อย่างไร

3. ความคลุมเครือในบทบาทของผู้ส่ง (role senders)

4. ความคลุมเครือเกี่ยวกับผลกระทบของพฤติกรรมตามบทบาท เป็นความไม่มั่นใจของผลการกระทำตามบทบาทที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบข้อมูลพื้นฐานดังนี้ 1) ต้องทราบความคาดหวังต่างๆ ของผู้อื่นที่มีต่อตนเป็นอย่างไร 2) ต้องทราบกิจกรรมต่างๆ ที่ตนควรปฏิบัติและปฏิริยาระหว่างบุคคล ที่ต้องการแสดงออกเพื่อสนองความคาดหวังเหล่านั้น 3) ต้องทราบว่าผลที่เกิดตามมาของการกระทำหรือไม่กระทำกิจกรรมต่างๆ หรือมีปฏิริยากับบุคคลอื่นในวิถีทางบางอย่าง การรู้จักผลที่เกิดขึ้นของการกระทำอย่างชัดเจน จะลดความคลุมเครือในบทบาท ความบีบคั้น และลดความเครียดลงไปได้ 4) ต้องทราบว่า การแสดงพฤติกรรมหรือเจตคติอย่างไรจึงจะได้รับรางวัลหรือถูกลงโทษ 5) ต้องค้นให้พบว่ารางวัลหรือการลงโทษแบบใดที่จะได้รับและประเมินความเป็นไปได้ และ 6) ต้องพิจารณากำหนดชนิดของพฤติกรรมและเจตคติที่จะสนองหรือหักล้างความต้องการส่วนบุคคล (สาธิต รื่นเรใจ, 2549)

ความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพงานที่ขัดแย้ง เกิดขึ้นระหว่างความต้องการในงาน หรือสิ่งที่ต้องทำไม่สอดคล้องกัน หรือไม่ลงรอยกันกับความต้องการของบุคคล บุคคลรู้สึกว่าเขาต้องทำในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งอาจเกิดจากสาเหตุภายในบุคคลเดียวกัน หรือระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานหรือนอกหน่วยงาน การขัดแย้งลักษณะงานกับคุณค่าของบุคคล หรือปริมาณงานกับความสามารถของบุคคล ความขัดแย้งในบทบาท เป็นความต้องการของคนสองคนหรือมากกว่า ที่มีต่อบุคคลที่ไม่สามารถเข้ากันได้ หรือไปด้วยกันไม่ได้ ดังที่ Reitz (1977) กล่าวว่า สาเหตุที่เกิดความขัดแย้งในบทบาทนั้น เกิดขึ้นได้จากความแตกต่างกันในความคาดหวังที่มีต่อบุคคล หรืออีกนัยหนึ่ง เกิดจากการที่ความคาดหวังในบทบาทของบุคคลสองคนหรือมากกว่าไม่มีความสอดคล้องกัน สาธิต รื่นเรใจ (2549) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้น เมื่อบุคคลในองค์กรต้องเผชิญกับการปฏิบัติงานในขณะเดียวกันมากกว่าสองบทบาท ในขณะที่ Owens (1991) มีความเห็นว่า ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่บุคคลไม่สามารถสร้างความพึงพอใจซึ่งกันและกันได้ เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในพฤติกรรม ความสับสนในความคาดหวังกับการรับรู้ในบทบาท หรือการที่ความคาดหวังในบทบาทขัดแย้งกับบุคลิกภาพของเจ้าของบทบาท

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) กล่าวว่าความขัดแย้งในบทบาท อาจเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล (person role conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลผู้นั้น ต้องแสดง บทบาทที่จำเป็นในหน้าที่ของเขา แต่การแสดงนั้นขัดกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทักษะ หรือ ความต้องการส่วนตัวของเขาเอง 2) ความขัดแย้งภายในบทบาท (intra role conflict) เกิดขึ้น เมื่อบุคคลมีหลายบทบาท เช่น ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติ ต่างก็มีความคาดหวัง ในบทบาทของผู้บังคับบัญชาตรงข้ามกัน ทำให้ผู้บังคับบัญชายากที่จะแสดงบทบาทให้สอดคล้อง กับความคาดหวังที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อเขาได้ และ 3) ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทที่ขัดกัน (inter role conflict) เช่น บุคคลหนึ่งเป็นกรรมการ มีบทบาทในการพิจารณาโทษเพื่อนตนเอง เกิดความคาดหวังที่จะขัดแย้งกันในบทบาทของบุคคลนั้นที่ต้องแสดงออก ทั้งบทบาทของเพื่อน และบทบาทของผู้พิจารณาโทษ ซึ่งสอดคล้องกับ Rizzo, House, and Lirtzman (1970) ที่เสนอว่า ความขัดแย้งในบทบาทเกิดได้จาก 1) ความขัดแย้งจากการที่ความต้องการขององค์กรกับค่านิยม ของบุคคลเข้ากันไม่ได้ 2) ความขัดแย้งระหว่างเวลา ทรัพยากร ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ กับ พฤติกรรมตามบทบาท 3) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทหลายๆ บทบาท ที่บุคคลต้องปฏิบัติพร้อมๆ กัน แต่บทบาทเหล่านี้ไปด้วยกันไม่ได้ และ 4) ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังและความต้องการของ องค์กร เช่น นโยบาย กฎระเบียบกับบุคคล ความขัดแย้งในความต้องการกับคนอื่นๆ ความขัดแย้งใน มาตรฐานการประเมินที่ไปด้วยกันไม่ได้

ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทนี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่างๆ ยืนยันว่า แนวความคิดของทั้งสองอย่างนี้ แยกออกจากกันอย่างแท้จริง (Rizzo, House, and Lirtzman, 1970) ปัจจัยความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทนี้ จะนำไปสู่พฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความตึงเครียด การลาออกจากงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (Gordon, 1991)

มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ในบทบาทกับปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร หลักฐานจากการวิจัยจำนวนมากได้ค้นพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและ ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพัน ต่อองค์กร และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน ดังตัวอย่างผลการวิจัยต่อไปนี้

การวิจัยของ Freeston (1985) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 115 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ ของ Rizzo, House, and Lirtzman (1970) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาท

การวิจัยของ Glisson and Durick (1988) วิจัยปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรบริการสังคม จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรบริการสังคม จำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร ผลปรากฏว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Johnson (1987) ทำการวิจัยปัจจัยบุคคลและองค์กรที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางของวิทยาลัย จำนวน 79 คน พบว่า ความชัดเจนในบทบาทสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์บางส่วนก็พบเช่นเดิมว่า ความชัดเจนในบทบาทสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางของวิทยาลัยได้เช่นกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาทกับตัวแปรเบื้องต้น และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ของ Murphy (1988) ยืนยันว่า ความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของ Kishi (1990) ในเรื่อง ความขัดแย้งในบทบาท ความไม่สอดคล้องในบทบาท ความตึงเครียดในงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการลาออก กับพยาบาล จำนวน 230 คน พบว่า ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

ส่วนผลการศึกษาของ Chang (1991) ในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้หวั่น กับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 144 คน และนักเรียน 4,500 คน พบว่า ความขัดแย้งในบทบาททำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้เช่นกัน

ในงานวิจัยของ สุกนันทา โมกุล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีความขัดแย้งในบทบาทต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) บุคลากรมีความคลุมเครือในบทบาทแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ เชิดชาติ พุกพูน (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีความขัดแย้งในบทบาทแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน บุคลากรที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับสูงและปานกลางมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีความคลุมเครือในบทบาทในระดับต่ำ บุคลากรที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับสูงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากบุคลากรที่มีความคลุมเครือในระดับปานกลาง ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ความขัดแย้งในบทบาทและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมขององค์กร (Steers, 1977) โดยมีการแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะต้องดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Porter *et al.*, 1968) ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวแปรที่จำแนกบุคคลผู้ที่ยังอยู่กับองค์กรกับผู้ที่ลาออก โดยผู้ที่ยังคงอยู่กับองค์กรจะมีเหตุผลสามลักษณะ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (affective commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) (Meyer, Allen, and Smith, 1993) โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก ซึ่งจะเกิดจากความรู้สึกที่ผูกพัน มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นักวิชาการให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพัน ต่อองค์กรรวมทั้งความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างเป็นคำตอบแทน 2) การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การซึมซับค่านิยมขององค์กร (internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง (สุณีย์ เวชพราหมณ์, 2546) ซึ่งใกล้เคียงกับ Buchanan (Buchanan, 1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติตามบทบาทของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) หมายถึงความเชื่อมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

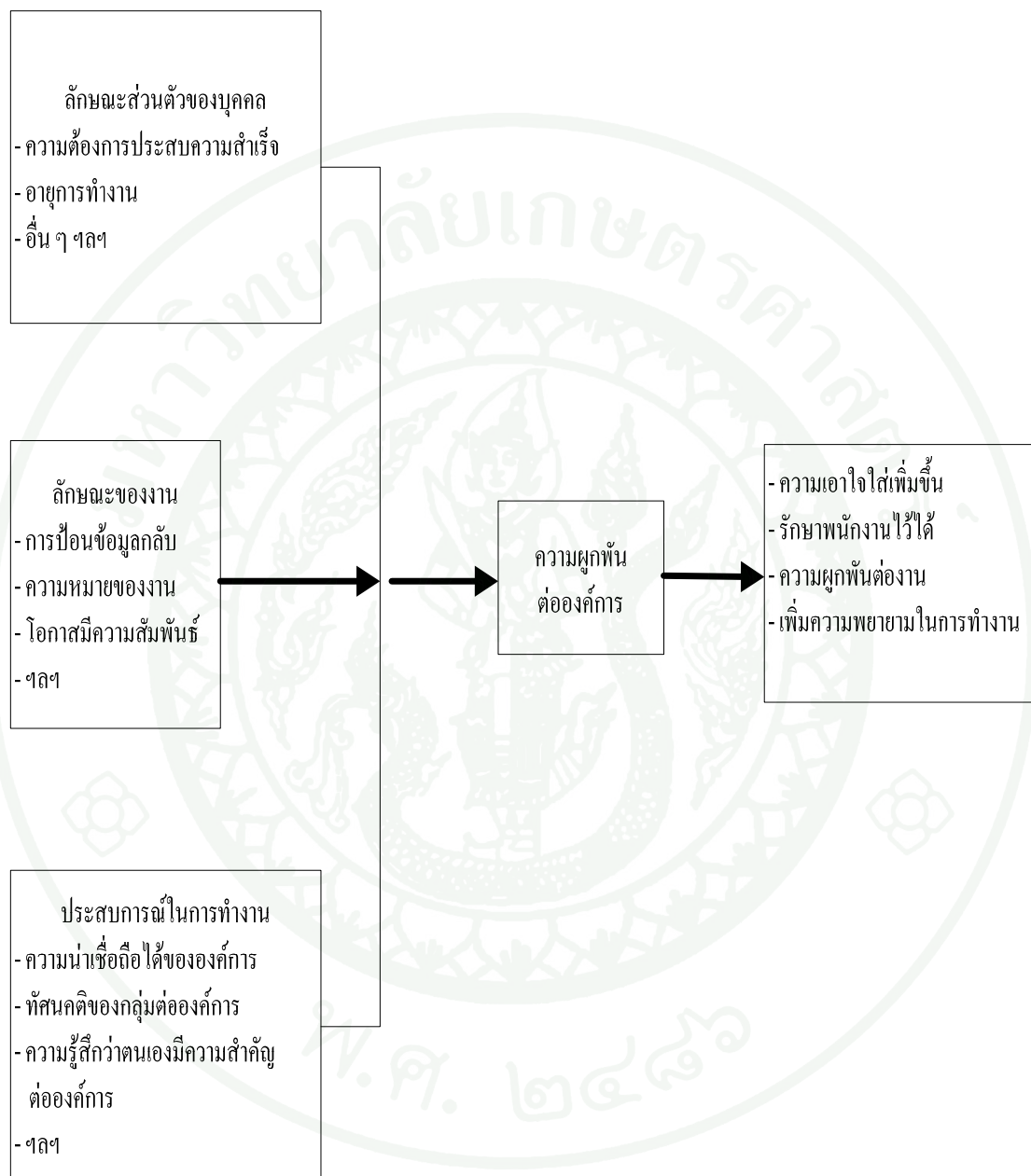
ความผูกพันเป็นคำที่ใช้แยกแยะระหว่างผู้ที่ให้ความใส่ใจ อุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง กับผู้ที่เห็นผลประโยชน์ของตนเองเป็นใหญ่ออกจากกัน ครูบางคนมองเห็นความผูกพันว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพของตน ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดตัวเขาและงานของเขาและพวกเขามีความสุขมากจากการมีความผูกพันแบบนี้ (Elliott and Crosswell, 2001) ในขณะที่ครูบางคนรู้สึกว่าการต้องการในการสอนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องใช้ความทุ่มเทและมองว่าเป็นงานที่สามารถเป็นเจ้าชีวิตของตนได้ (Nias, 1981) ส่วนแนวคิดด้านความผูกพันของครูนั้น ในปัจจุบันสามารถนำมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers, and Porter (1979) ได้โดยตรง อย่างไรก็ตามวิชาชีพครูนั้นมีความเป็นเอกลักษณ์ในหลายๆด้าน โดยธรรมชาติแล้วมีความสัมพันธ์กับความซับซ้อนที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่แค่กับโรงเรียน และระบบการศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนได้เสียคนอื่นๆ เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และเพื่อนร่วมงาน มีนักวิจัยหลายคนพยายามจะแยกแยะมิติต่างๆ ของคำว่าความผูกพันตามที่ครูเข้าใจ ดังที่ Nias (1981) ได้สรุปไว้ว่า จำกัดความคำว่าความผูกพันว่าเป็นความทุ่มเทในการประกอบอาชีพ ในขณะที่ Hoy and Miskel (1987) อธิบายว่า ความผูกพันเป็นความเต็มใจที่บุคคลมี ในการอุทิศตนต่อการสอน ความผูกพันของครูก็เป็นเช่นเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับพฤติกรรมของครูนั้น จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งที่ตนเองมีความผูกพันในการทำงาน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริง ความผูกพันของครูนั้นไม่ตรงตามด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว แต่อาจมีลักษณะของมิติต่างๆ ในระดับต่างๆ กัน อย่างไรก็ตามก็คำจำกัดความและจุดศูนย์กลางของความผูกพันเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงระดับความผูกพันที่ครูแสดงออกมา (Tyree, 1996)

ความผูกพันของครูนั้นจะลดลงไปตามความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของครู (Fraser, Draper, and Taylor, 1998) และการวิจัยของ Bolan and McSwan (1998) พบว่า ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนชนบทมากกว่า 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อการสอนสูงขึ้น ตามประสบการณ์ในการสอนที่สูงขึ้นตามลำดับ ความผูกพันของครูนั้นอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามปัจจัยต่างๆ เช่น พฤติกรรมของนักเรียน การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ความต้องการของผู้ปกครอง และนโยบายการศึกษาในระดับชาติ ระดับความผูกพันของครูนั้น ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน (Ebmeier and Nicklaus, 1999) สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม และทัศนคติที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางวิชาชีพของครู การตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ครูจะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการทุ่มเทให้กับโรงเรียนหรือนักเรียน

นักวิจัยหลายคนที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น Steers (1977) ได้ศึกษาที่มาและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน ความท้าทายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรพึงพิงได้ และผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การไม่ขาดงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน และพบว่าประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 1) ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต 2) ลักษณะงาน เช่นความมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูด และความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังได้เสนอผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การที่พนักงานมีความเอาใจใส่เพิ่มขึ้น

ความผูกพันต่องาน เพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นและองค์กรสามารถรักษานักงานไว้ได้ ซึ่งแสดงไว้ในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา: Steers (1977)

ประดับ ชัยพฤกษ์ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของครู และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของครูและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครูและขนาดโรงเรียน

สุพินดา กิวนนท์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) เพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลวิเคราะห์พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ 2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กร และ 4) ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะหน้าที่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกระบบ การพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กรนิยมใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่สำคัญได้แก่ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ Porter *et al.* (1994) มีการจำแนกความผูกพันต่อองค์กร

3 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจ และในด้านความต้องการที่จะรักษางาน 5 ระดับ แบบสอบถามที่สำคัญอีกชุดหนึ่ง คือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer, Allen, and Smith (1993) ที่มีการประเมินความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ โดยด้านความรู้สึกลึก 6 ข้อ ด้านความต่อเนื่อง 5 ข้อ และด้านบรรทัดฐาน 6 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่าในระดับตั้งแต่ ไม่จริงที่สุด (1) ถึงจริงที่สุด (6)

สาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu and Zajac (1990) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงในประเด็นสาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกปัจจัยที่ยึดตัวแบบของ Steers (1977) พบว่า

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความท้าทายในงาน ขอบเขตของงาน ความหลากหลายในงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท บทบาทในงานที่มากเกินไป
3. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในแง่การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
6. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร และลาออกจากองค์กรน้อยและมีผลการปฏิบัติงานสูง

จากการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในสี่ด้าน ดังนี้คือ

ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อ การที่ครูยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน ความพยายามของครูในการทำให้เป้าหมาย และค่านิยมเหล่านั้นเป็นจริงและความปรารถนาอย่างแรงกล้าของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน คำจำกัดความเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Porter, and Steers (1979)

ความผูกพันต่ออาชีพครู หมายถึง ทศนคติของครูที่มีต่ออาชีพของตน ตามแนวคิดของความผูกพันในวิชาชีพ การปรับตัวทางอาชีพของ Blua (1985) และข้อดีของอาชีพของ Greenhaus (1971)

ความผูกพันต่องานสอนเป็นกระบวนการซึ่งเกี่ยวกับระดับที่เข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวันของบุคคลของ Morrow (1983) ความผูกพันในงานซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นส่วนสำคัญทั้งทางกาย ทางจิตใจ และในชีวิตประจำวันของ Kanungo (1982) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก Lodahl and Kejner (1965)

ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความร่วมมือกับกลุ่มอื่นๆ ในองค์กร ในเรื่องของการทำงานของพนักงานของ Randall and Cote (1991) และความผูกพันของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนั้น มีพื้นฐานมาจากปริมาณของความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความร่วมมือกับครูคนอื่นๆ (Sheldon, 1971)

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีประสิทธิผลของตนได้มากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำความเข้าใจกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานไม่ใช่เรื่องที่ย่างยาก เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่ก็สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคน (กิติมา ปรีดีดิลก, 2542)

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกชื่นชมหรือความรู้สึกทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ของงานที่ผ่านมาของบุคคล (Vroom, 1964) ซึ่งสอดคล้องกับ เรมวอล นันทสุภวัฒน์ (2545) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย ความพึงพอใจภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจภายใน และ รัตนไทร พรรคพวก (2539) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Steers and Rhodes (1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการขาดงานไว้ 2 ประการ คือ 1) ความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นสาเหตุของการขาดงาน 2) การขาดงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิสระที่จะเลือกว่าจะมาทำงานหรือไม่ ซึ่งการไม่มาทำงานจากความขัดข้องในสถานการณ์ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ ต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นของครอบครัว ปัญหาการเดินทาง เป็นต้น จึงได้เสนอรูปแบบของการคงอยู่ในองค์กรไว้สองประการ คือ 1) การจงใจพนักงานให้มาทำงาน และ 2) การอำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่จะมาทำงาน และ Lawler (1983) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถป้องกันการขาดงานและเปลี่ยนงานจากการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นได้

ความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจได้แก่

1. ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้นได้แก่ ความพึงพอใจที่เกิดจากความมีสำนึกในงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเจริญเติบโตของงาน ความก้าวหน้า รายได้ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เทคนิคการนิเทศงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สภาพะของการทำงาน ตัวของงานที่ทำ สถานภาพและปัจจัยส่วนตัว ของผู้ทำงาน ตลอดจนความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยเบื้องต้นนี้สามารถสังเกตได้ หรือเห็นได้จากผลงานที่ทำ

2. ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยระดับสูง ส่วนใหญ่จะเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากความรู้สึก เช่น ความรู้สึกที่เกิดจากสามัญสำนึกที่มีต่องานและมีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้สึกที่มีต่อความเจริญเติบโตของงาน ต่อความรับผิดชอบในงาน ต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน ความรู้สึกสนใจหรือไม่สนใจต่อผลสำเร็จของงาน ต่อการเพิ่มหรือลดสภาพของงาน ต่อการเพิ่มหรือลดความมั่นคงในงาน ความรู้สึกที่มีต่อความยุติธรรม ความรู้สึกภูมิใจต่อความเสมอภาคหรือรู้สึกละอายใจต่อความไม่เสมอภาค รวมทั้งความรู้สึกที่มีต่อรายได้ที่ได้รับ (Herzberg, 1959)

ส่วน เสถียร เหลืองอร่าม (2519) แยกความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในขณะทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อทำงานได้ผลดี มีโอกาสก้าวหน้า หรือความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการสังสรรค์กัน และมีคนนับถือยกย่องในหมู่คนทำงาน
2. ความพึงพอใจที่เป็นผลพลอยได้จากงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การพักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้างหรือองค์กรออกให้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มักจะได้รับภายหลังงานที่ทำให้ผ่านไปแล้ว

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจแบบนี้ กับความต้องการของมนุษย์แล้ว จะเห็นว่าความพึงพอใจที่เป็นผลพลอยได้จากงาน มีส่วนสนองความต้องการทางร่างกาย และทางความปลอดภัยให้แก่มนุษย์ ส่วนความพึงพอใจในขณะทำงานนั้น มีส่วนสนองความต้องการชั้นสูงขึ้นไป ตรงกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1970) ซึ่งพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง ในปัจจัยเหล่านี้ อย่างพอดี บุคคลนั้นก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

Korman (1977 cited in Hoy and Miskel, 2001) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีสนองความต้องการ (need fulfillment theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากการทำงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (reference-group theory) มีใจความว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน

ส่วน Mumford (1972) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (psychological needs school) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg และ Likert โดยมองความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (leadership school) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิชาการกลุ่มนี้ได้แก่ Blake, Mouton และ Fiedler

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น นักวิชาการกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management ideology school) มองความพึงพอใจในการทำงาน จากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร นักวิชาการกลุ่มนี้ได้แก่ Crozier และ Gouldner

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (work content and job design) มองความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากลักษณะของงาน กลุ่มที่มีแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจาก Tavistock Institute มหาวิทยาลัยลอนดอน

จากงานวิจัย ของ Greene and Craft (1979) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มี 3 แนวคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (satisfaction causes performance) มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (performance causes satisfaction) ผลงานที่ดี จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการทำงาน (reward as a causal factor) แนวความคิดนี้ มองรางวัล หรือสิ่งที่ได้รับเกิดขึ้นจากความพึงพอใจในคุณลักษณะของงาน

ส่วนงานวิจัยของ สุนิตรา จรจิตร (2532) อ้างถึง Smith, Kendal, and Hulin (1969) ที่กล่าวว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลโดยทั่วไป ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น

2. รายได้ หรือค่าตอบแทน ที่เป็นจำนวนเงิน

3. ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง

4. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่ง

5. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การให้โทษ การใช้เทคนิค การบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

6. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมีน้ำใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพ ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยของ Srivastva (1977) พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า 2,000 เรื่อง และได้สรุปสิ่งที่พบจากงานวิจัยดังกล่าวไว้ห้าประการ ดังนี้คือ

1. แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน
2. ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานและการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่อาจสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการทำงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. บรรยากาศขององค์กรสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานงานอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและส่วนมากก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วย

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีทั้งหมดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผู้ศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาอย่างเป็นระบบครั้งแรกในด้านของลักษณะงาน โดย Turner and Lawrence (1965) โดยการวัดลักษณะงาน 6 อย่าง คือ ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความต้องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความรู้และทักษะที่จำเป็น ความรับผิดชอบ ซึ่งมีชื่อเรียกว่า ดัชนีลักษณะงานที่จำเป็น (requisite task attribute index) หรือ RTA index

แนวคิดแบบจำลองลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุด และเป็นทฤษฎีที่อาศัยแนวความคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยเป็นพื้นฐาน และแสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดการลางาน และการเปลี่ยนงาน คือ แบบจำลองลักษณะงาน (job characteristic model) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Hackman and Oldham (1975) ทฤษฎีนี้เสนอรูปแบบคุณลักษณะของงาน 5 มิติ ซึ่งจะนำไปสู่สภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่จะทำให้การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

ภาวะทางจิตใจที่ถือว่าสำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานมี 3 ภาวะ คือ

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน บุคคลต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆจากความพยายามของตนเอง รู้สึกว่าตนมีส่วนที่ต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่งาน เกิดขึ้นได้จากงานที่มีอิสระ (autonomy) บุคคลมีเสรีภาพในการทำงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น เจ้าของงานสามารถกำหนดตารางการทำงาน ตลอดจนสามารถตัดสินใจและกำหนดกระบวนการทำงานได้
3. ความรู้ในผลงานที่ทำ บุคคลจะต้องสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ เพียงใด

เมื่อใดที่ภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ภาวะนี้เกิดขึ้นกับบุคคล จะก่อให้เกิดผล 4 ลักษณะ คือ

- 1) บุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจภายในในการทำงานสูง
- 2) มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง
- 3) มีความพึงพอใจในงานสูง และ
- 4) มีการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำ

การที่ภาวะจิตใจทั้งสามจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญงานและความสามารถหลายๆ อย่าง จึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

2. เอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นครอบคลุมชิ้นงานย่อยๆ อะไรบ้าง กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคคลในหรือนอกองค์กร

4. ความมีอิสระ (autonomy) ในการตัดสินใจในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติรับรู้ว่าจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานนั้น มีสารสนเทศที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การรับรู้ในลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น จะก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในหลายประการ เช่น การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

จากการศึกษาของ Glisson and Durick (1988) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรบริการสังคม กับตัวอย่างพนักงานองค์กรบริการสังคม จำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร ผลการวิจัยยืนยันว่า ลักษณะงานในสามด้าน คือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณ์งาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Tarter (1994) ในเรื่อง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ได้ยืนยันเช่นกันว่า ลักษณะงานด้านทักษะที่หลากหลาย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยในประเทศไทย สุจิตรา จรจิตร (2532) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค โดยรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาคสามแห่ง จำนวน 247 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้งหมด 18 ตัว คือ ตัวแปรลักษณะงาน

งานวิจัยของ Arnold and House (1980) เรื่อง แบบจำลองลักษณะงานเพื่อการจูงใจ กับตัวอย่างซึ่งเป็นวิศวกรโรงงาน จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในลักษณะงานทั้ง 5 ประการ คือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ประเมินด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาของ Rees (1986) ได้วิจัยกับตัวอย่างซึ่งเป็นครูประจำชั้นประถมศึกษา จำนวน 314 คน จาก 50 โรงเรียน ยืนยันว่า ลักษณะงานทั้งห้าด้าน คือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู

คำตอบแทน

คำตอบแทน หมายถึง ต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ ที่จ่ายให้กับการปฏิบัติงาน อาจเรียกว่าเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ โดยค่าจ้างนั้นเป็นเงินที่บุคลากรได้รับโดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ส่วนเงินเดือนเป็นรายได้ที่ได้รับประจำจำนวนคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลง หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น เราถือว่าค่าจ้างและเงินเดือนเป็นรายจ่ายที่มีความสำคัญรองลงมาจากค่าวัตถุดิบ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคำตอบแทนจะมีผลโดยตรงกับต้นทุนการผลิต และเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนตีความรู้เข้ามาปฏิบัติงาน (เสนาะ ดิยาว, 2545) และ ธัญญา ผลอนันต์ (2546) อธิบายว่า คำตอบแทน หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นคำตอบแทนความสูญเสียต่างๆ ของบุคลากร โดยจ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน สอดคล้องกับ Milkovich and Newman (1993) กล่าวว่า คำตอบแทนหมายถึงสิ่งของหรือรางวัลทุกรูปแบบ ทั้งที่

เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันในการจ้างงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าตอบแทนไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร 2) เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย 3) เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) เพื่อกระตุ้นเตือนให้คนงานทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2534) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ บุคคลต้องการค่าตอบแทน ค่าตอบแทน ในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงชีวิตอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของ ค่าตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงินที่เรียกกันว่า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอาจจะไม่ได้อยู่ในรูปของเงินค่าจ้างเท่านั้น แต่อาจอยู่ในรูปอื่นๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. การจัดสวัสดิการ เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผู้บริหารที่ดี ต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน และความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคคล การจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนก็คือ สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุด ในหน่วยงานเสียก่อน การจัดสวัสดิการแบ่งออกได้เป็นห้าประเภท ดังนี้คือ

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก การจัดรถรับส่ง เป็นต้น

1.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ต่างประเทศ เป็นต้น

1.3 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานที่ได้รับ ความเดือดร้อน ช่วยค่ารักษาพยาบาล การจัดสถานพยาบาลในสถานประกอบการ เป็นต้น

1.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดทัศนจร จัดให้มีสโมสร หรือสนามกีฬา เป็นต้น

1.5 สวัสดิการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคมฌาปนกิจ หรือโครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. การให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน Castetter (1976) กล่าวว่า เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องตัว เป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความไม่มั่นคงเกิดได้หลายชนิด เช่น การถูกข่มขู่ว่าสูญเสียตำแหน่ง สถานภาพอำนาจ และที่เกี่ยวข้องกับอิสรภาพของการปฏิบัติงานหรืออิสรภาพทางการพูด ซึ่งเกิดขึ้นได้ในทุกองค์การ การจัดให้บุคคลเกิดความมั่นคงสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

2.1 ความมั่นคงในสุขภาพ

2.2 ความมั่นคงในชีวิต

2.3 ความมั่นคงในทรัพย์สินและครอบครัว

2.4 ความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน

2.5 ความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน

2.6 ความมั่นคงด้านจิตใจ

ความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นความรู้สึกที่บุคคลต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมถึงความต้องการในเรื่องของความปลอดภัย และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญในการสร้างความรู้สึกรับประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน เพราะความรู้สึกนี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเป็นการทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร รวมทั้งองค์กรก็บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไปพร้อมๆ กันด้วย

ดังนั้น การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การบริหารค่าตอบแทน จึงต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ จะต้องจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับผลผลิต โดยกำหนดแนวนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการจ้างงาน รวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยลดการเรียกร้อง และเกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน โดยอาศัยความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นหลักสำคัญ
5. เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

นอกจากนี้ควรคำนึงถึงแนวปฏิบัติต่อไปนี้

1. มีการออกแบบจัดทำแผนการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน ให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ยึดแนวทางตามหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง กับลูกจ้างควบคู่กันไป
3. มีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งทั้งองค์กร
4. ให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารค่าตอบแทน
5. กำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ตลาดแรงงานทั่วไป และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยจัดระบบการปฏิบัติให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง

การบริหารค่าตอบแทนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน คือ ใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากร เป็นมาตรฐานในการจ้างงาน สร้างความพึงพอใจและสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่จะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การดำเนินการที่จะมุ่งให้สนองต่อวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน ฝ่ายจัดการจะต้องจัดทำกิจกรรมหลักในการบริหารค่าตอบแทน เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนจ่ายค่าตอบแทน วิเคราะห์งานทั้งหมดขององค์กร ประเมินค่างานและจำแนกชิ้นงาน กำหนดค่าตอบแทน จัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน กำหนดมาตรฐานผลงาน วิธีการจ่าย และการประเมินผลงานของบุคลากร (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2550)

ความยุติธรรม

ความยุติธรรม มีพื้นฐานมาจากหลักเหตุผลและหลักธรรมชาติ ซึ่งหยั่งรากลึกในธรรมชาติของมนุษย์ การสร้างความยุติธรรมในองค์กรจะช่วยให้องค์กรอยู่รอด มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการที่จะสร้างความยุติธรรม ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานทุกคน ตั้งแต่ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแต่ละคน เป็นต้นว่า การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้ในกรณีที่พนักงานกระทำความผิด ก็ต้องให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน (วัชรินทร์ สมานจิต, 2549)

ความยุติธรรมในองค์กรมีความสำคัญ เพราะการที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากหรือทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องอาศัยความยุติธรรม เพราะจะทำให้พนักงานในองค์กรนั้นทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมจะทำให้เสียขวัญและกำลังใจ เกิดการต่อต้านองค์กร ผลการปฏิบัติงานแย่งลง และเกิดความแตกแยกขึ้นได้ แต่ถ้าผู้บริหารมีความยุติธรรมจะทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มผู้ทำงานร่วมกัน งานที่ปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

การที่ผู้บริหารจัดระบบการบริหารด้วยความยุติธรรม จะก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1. เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (performance effectiveness) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของบุคคลและองค์กร โดยเป้าหมายของการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนี้ ได้แก่ การที่บุคคล กลุ่ม ส่วนงาน และองค์กรสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพสูงและปริมาณมากได้

2. ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (sense of community) โดยบุคคลจะพยายามสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีเอกลักษณ์เฉพาะในสังคมที่ตนอยู่ ทั้งในระดับหน่วยงาน แผนก ฝ่าย หรือองค์กรซึ่งเป้าหมายนี้ จะมีความสำคัญมากขึ้นในองค์กรที่มีกลุ่มงาน หรือใช้กลยุทธ์ของทีมงานเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

3. ก่อให้เกิดความเป็นปัจเจกและความเป็นมนุษย์ (individual dignity and humanness) โดยผลตอบแทน กระบวนการต่างๆ และระบบในองค์กรจะต้องสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความมีเอกลักษณ์และคุณค่าของตัวบุคคล (อมร โททำ, 2551)

ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกออกเป็นสามประเภท ดังนี้คือ

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (distributive justice) หมายถึง การรับรู้ถึงผลตอบแทน หรือการจัดสรรผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับด้วยความยุติธรรม เสมอภาคและถูกต้อง (Folger and Cropanzano, 1998) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไป บุคคลจะรู้สึกโกรธ หากรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม โดยความโกรธของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามระดับของการรับรู้ในความยุติธรรมที่แต่ละคนได้รับ (Beugre, 1996) นอกจากนี้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ยังรวมถึงเงินรางวัลหรือผลตอบแทนที่พนักงานได้รับอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน ความเพียรพยายาม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับชิ้นงานที่รับผิดชอบของพนักงานเหล่านั้น (Moorman, 1991)

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงวิธีการ กลไกต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่างๆ ในองค์กร เป็นต้น (Folger and Cropanzano, 1998) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่ากระบวนการที่ใช้ในการตัดสินผลตอบแทนมีความสมเหตุสมผล (John, 1996) หรือมีกระบวนการ

ที่นำมาใช้ในการตัดสินใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ โอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การทำตามกฎระเบียบขององค์กร (Olkkonen and Lipponen, 2006)

3. ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interactional justice) เป็นความสัมพันธ์กับคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่พนักงานมีต่อผู้บริหาร เรื่องกริยาทำทาง การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเห็นใจ สุภาพ อ่อนโยน ให้การยอมรับ ตลอดจนได้รับข้อมูลข่าวสาร คำอธิบายชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ จากผู้บริหารอย่างชัดเจน เพียงพอ ไม่ปิดบัง และเท่าเทียมกัน (Tepper, 1998)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ความหมายของเจตนาในการลาออกจากงาน

คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรใดก็ตามย่อมที่จะต้องการทำงานในองค์กรนั้น อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากองค์กรใดไม่พบปัญหาพนักงานโยกย้ายหรือลาออกจากงานแล้ว ย่อมแสดงว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจ หรือสร้างระบบจูงใจให้พนักงานมีความสุขที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายงานใหม่ เช่น รายได้ที่ได้รับจากการทำงาน ความมั่นคงในการครองชีพ การประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แต่หากองค์กรใดประสบปัญหาเรื่องการโยกย้ายของพนักงานบ่อยครั้ง หรือพนักงานลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยังไม่รัดกุม ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้ ปัจจุบันผู้บริหารจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยส่วนใหญ่แล้วจะจัดเข้าไว้ในแผนการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายท่านทำการศึกษาสาเหตุที่ทำให้พนักงานคิด หรือตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในองค์กร มีผู้ให้ความหมายของการเจตนาในการลาออกจากงานไว้ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2545) ให้ความหมายว่า การลาออกจากงาน หมายถึง การหมุนเวียนของแรงงาน

จารุพร แสงเป่า (2542) ให้ความหมายว่า การลาออกจากงาน หมายถึง การลาออกของพนักงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อไปเข้าทำงานยังองค์กรหรือหน่วยงานแห่งใหม่ที่เกิดขึ้น โดยความสมัครใจ

อมร โททำ (2551) ให้ความหมายว่า การลาออกจากงาน หมายถึง ความคิด หรือความรู้สึกของพนักงานที่ไม่อยากทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือมีแนวโน้มที่จะออกจากองค์กร เพื่อไปทำงานในองค์กรอื่น โดยมีปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร เช่น การจ่ายค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หรือได้งานใหม่

Steers and Porter (1987) ให้ความหมายไว้ว่า การลาออกจากงาน หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

Mobley (1982) ให้ความหมายว่า การลาออกจะแสดงออกมาใน 2 ลักษณะ คือ ความตั้งใจที่จะค้นหา และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะค้นหาจะทำให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาในรูปแบบต่างๆ และจะเกิดขึ้นก่อนความตั้งใจที่จะลาออก ตลอดจนการเกิดพฤติกรรมการลาออกในขั้นสุดท้าย

Sayles and Strauss (1977) ให้ความหมายว่า การลาออกจากงาน หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งการออกจากงานโดยสมัครใจมักจะเกิดจากตัวพนักงานเอง ในขณะที่การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดขึ้นในการที่นายจ้างควบคุมเรื่องการเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการออกจากงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ความเจ็บป่วย เป็นต้น

สำหรับสาเหตุของการที่บุคลากรลาออกจากงานนั้น จากการแสดงออกของบุคลากรเมื่อจะลาออกจากงาน ทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าว จะพบว่า เกิดจากความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุของความไม่พึงพอใจดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคมขององค์กร 3) บุคลิกภาพของบุคลากร เช่น เป็นผู้ที่เกิดความเครียดได้ง่าย หรือมีความวิตกกังวลสูง 4) ภาระงานขององค์กร และ 5) ความคาดหวังขององค์กรต่อบทบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น (เพชรณี วิริยะสืบพงศ์, 2545)

การที่บุคคลทำงานแล้วต้องการเปลี่ยนอาชีพ หรือย้ายที่ทำงาน หากพิจารณาจากทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Herzberg (1970) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้แก่

1. นโยบายของสถานที่ทำงานและการบริหารงาน
2. ผู้บังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน
5. สภาพของงาน

ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นสภาพแวดล้อมส่วนสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน จากปัจจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า

1. ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจสูง และความไม่พึงพอใจต่ำ บุคคลจะอยู่ในงานอาชีพนั้นต่อไป

2. ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจต่ำ และความไม่พึงพอใจสูง บุคคลจะเปลี่ยนงาน หรือ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น

3. ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจสูงพอๆ กับความไม่พึงพอใจ บุคคลจะมีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานแต่ยังไม่เปลี่ยนอาชีพ

4. ถ้าปัจจัยด้านความพึงพอใจต่ำและความไม่พึงพอใจก็ต่ำ ผู้บริหารควรจะหาทางช่วย เพราะบุคคลจะไม่สามารถทำงานได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

Boland (1980) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลของบุคคลที่ลาออกจากการเป็นครู และ เปลี่ยนอาชีพไปสู่อาชีพอื่นที่ไม่ใช่การสอน สรุปได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม

1.1 ครูชายมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานอาชีพมากกว่าครูหญิง และผู้ชายที่เป็นโสด เปลี่ยนงานมากที่สุด

1.2 ครูหญิงโสดเปลี่ยนงานน้อยกว่าครูชาย แต่มีแนวโน้มที่จะออกจากงานเมื่อครู มีครอบครัว

1.3 ไม่มีผลในด้านระดับการศึกษากับการออกจากงานสอน

1.4 ครูที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากกว่า

2. ปัจจัยด้านงานอาชีพและเหตุผลส่วนตัว

2.1 เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนงานสำหรับครูชาย แต่ค่อนข้างไม่สำคัญ สำหรับครูหญิง

2.2 ครูรับทราบโอกาสความก้าวหน้าของครูมีน้อย โดยเฉพาะครูที่รับผิดชอบ ด้านงานสอนอย่างเดียว นอกจากครูที่เปลี่ยนไปเป็นผู้บริหารจะมีโอกาสก้าวหน้าสูง

2.3 ครูส่วนใหญ่มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานสอน และขาดการยอมรับจากฝ่ายบริหาร เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในงาน เป็นเหตุผลที่ทำให้ครูลาออกจากงาน

2.4 คู่ครองและเพื่อนสนิทมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้ครูลาออกจากอาชีพครู

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับโรงเรียนได้แก่

3.1 ความถี่ของการเปลี่ยนอาชีพของครู เพิ่มขึ้นตามขนาดโรงเรียน ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเล็กๆ มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนใหญ่

3.2 ปัญหาด้านการสอนในห้องเรียน และการขาดแรงจูงใจจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนอาชีพของครู

3.3 ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ

3.4 สิ่งที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนงานอาชีพของครู ก็คือ ความไม่พึงพอใจผู้บริหารที่ไม่เข้าใจการสอนของครู และบางครั้งทำให้เกิดความท้อแท้ในการสอน โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารเข้ามาบีบบังคับในชั้นเรียน

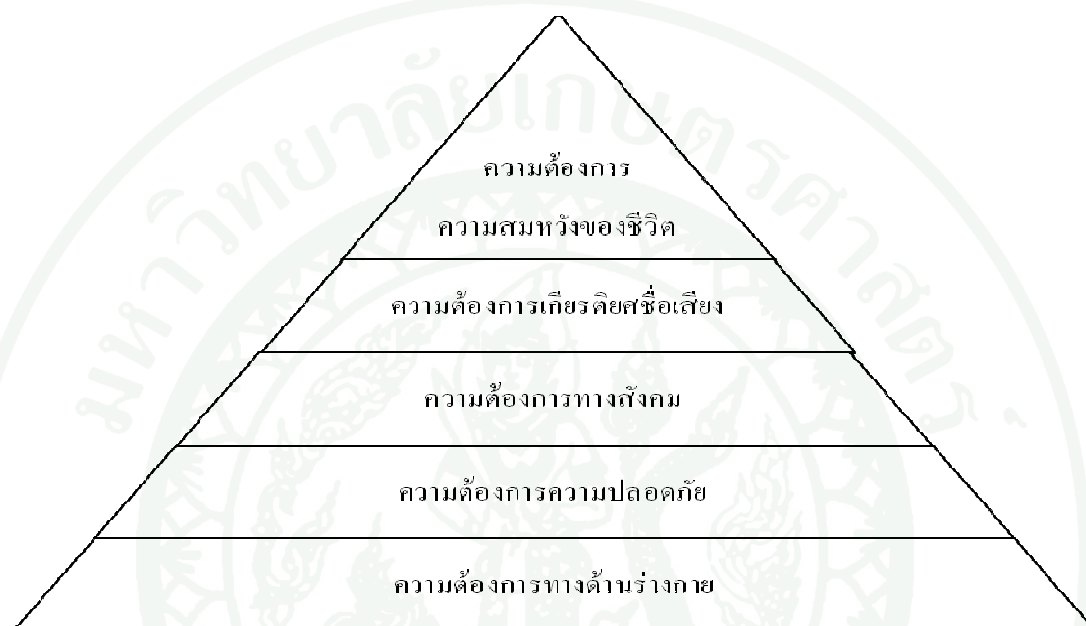
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายคนได้ศึกษาค้นคว้า จนกลายมาเป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (hierarchy of needs) ของ Maslow

ทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ที่มีชื่อเสียงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งถูกสร้างขึ้นมา โดย Maslow ใน ค.ศ. 1943 เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ที่ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้น ทฤษฎีของ Maslow (1943) มีข้อสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ความต้องการของบุคคลสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุด ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความมีเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (1943) จะเป็นไปตามภาพที่ 4 ดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงลำดับความต้องการของ Maslow

ที่มา: Maslow (1943)

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นที่สนใจพฤติกรรมของบุคคลต่อไปอีก บุคคลจะถูกสนใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของบุคคลจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมา

Maslow (1943) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการระดับกายภาพ (physiological need) เป็นความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ และความต้องการทางเพศ

ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อเมื่อความต้องการทุกอย่างของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย Maslow ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในสภาวะการขาดอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลจะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งใดๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety need) ความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้น

จะมีความสำคัญต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ ความปลอดภัย เป็นการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหาร ความต้องการ ความปลอดภัย หมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงของงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันนี้เราจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหาร นอกจากความต้องการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว หากเขายังมีความต้องการมั่นคงของงานและประโยชน์พิเศษอื่นๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย

ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล บุคคลมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการดังกล่าวนี้เป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ บุคคลต้องการเพื่อน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน บุคคลอาจจะมีใจเป็นสมาชิกขององค์กรหนึ่งได้

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem need) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเป็น

ความต้องการระดับสูง ความต้องการความมั่นคงตนเองทางความรู้ ความสามารถความต้องการการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น และความต้องการทางสถานภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (self-actualization need) ความต้องการความสมหวัง

ของชีวิตเป็นความต้องการระดับสุดท้าย ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของเขาเอง บุคคลจะผลักดันชีวิตของเขาเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหวังเอาไว้ และสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง เมื่อเขาต้องการที่จะเป็นอะไร เขาจะพยายามเป็นไปให้ได้ เช่น ความคิดฝันเป็นนักธุรกิจ เป็นต้น

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972) ได้นำทฤษฎีซึ่งมีลักษณะขยายทฤษฎีของ Maslow (1943) และ Herzberg (1959) โดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดการกลุ่มต่างๆ ของความต้องการ ซึ่งมี ความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ดังนี้ (Alderfer, 1972)

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (existence needs: E) เป็นเรื่องของการจัดเตรียมปัจจัย พื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ ดังนั้น จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ
2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (relatedness needs: R) เป็นเรื่องความต้องการที่จะเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่นๆ ในสังคม
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs: G) เป็นคามปรารถนาที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาตนเอง

เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow (1943) แล้ว ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) มีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow 2 ประการ คือ

1. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าในเวลาเดียวกัน คนมีความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่าง
2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดถูกอดกลั้นยังไม่ได้ รับการตอบสนอง ความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

McClelland (1987) ได้กล่าวว่า บุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. ความต้องการใฝ่สัมพันธ (needs for affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะ อยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคม ต้องการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคมต้องการความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม จะมีสิ่งจูงใจ

ด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูง พวกพ้อง

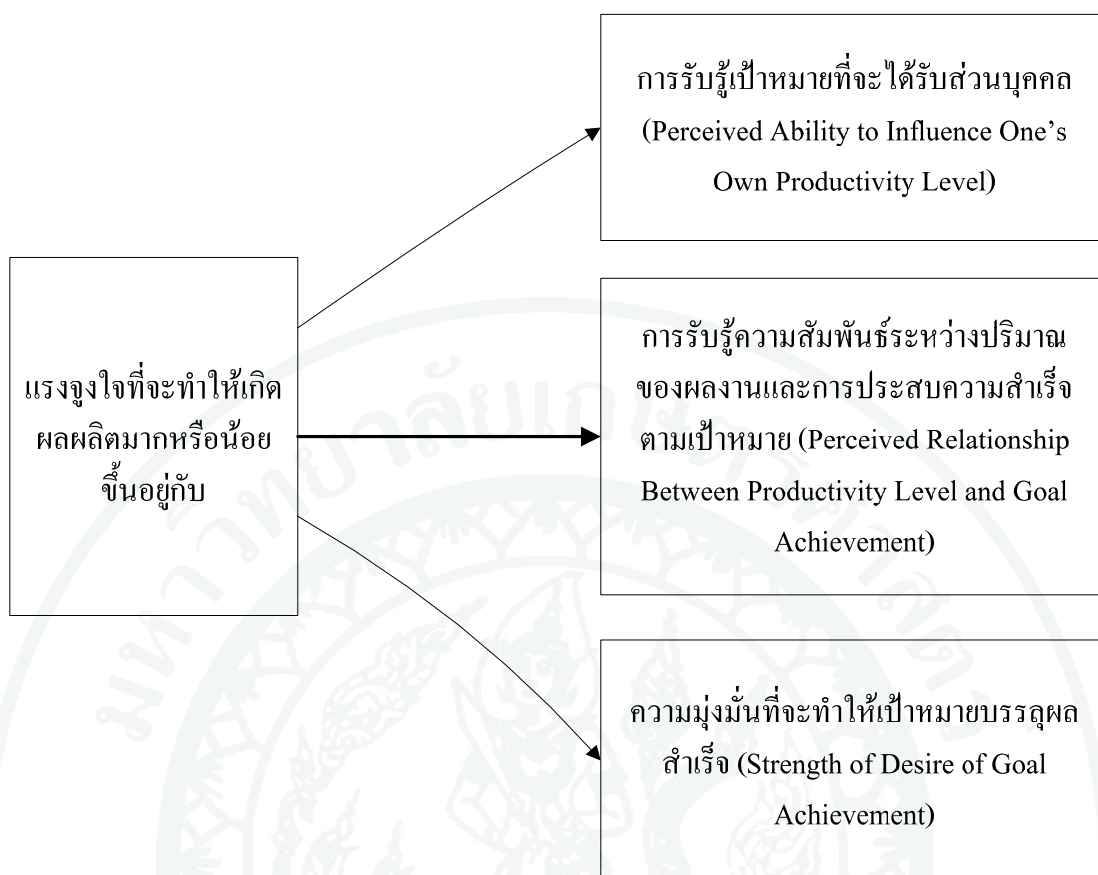
2. ความต้องการใฝ่อำนาจ (needs for power) หมายถึง ความต้องการอำนาจต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คุณและโทษผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความพอใจที่จะอยู่เหนือสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

3. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (needs for achievement) หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบ การแข่งขันงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผนพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มีภาวะการณ์เสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุด ทำให้เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom

Vroom (1964) ได้กล่าวว่า ระดับผลผลิตของบุคคลใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ ได้แก่

1. การรับรู้เป้าหมายที่จะได้รับส่วนบุคคล (perceived ability to influence one's own productivity level)
2. การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของผลงานและการประสบความสำเร็จ (perceived relationship between productivity level and goal achievement)
3. ความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ (strength of desire of goal achievement) ดังที่แสดงไว้ในภาพที่ 5 ต่อไปนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบแรงจูงใจของ Vroom

ที่มา: Vroom (1964)

ดังนั้น บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเห็นว่าการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้นเป็นสิ่งที่ต้องการเป็นไปตามเงื่อนไขทั้ง 3 ประการ คือ

ประการแรก การรับรู้เป้าหมายที่จะได้รับส่วนบุคคลนั้นคืออะไร เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มขึ้นของรายได้ที่สูงขึ้น ความมั่นคงของงาน การยอมรับทางด้านสังคม การยกย่องนับถือ และงานที่สนใจมีเป้าหมายอยู่เป็นจำนวนมากที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการตอบสนอง ความต้องการตามเป้าหมายนั้นๆ

ประการที่สอง การรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความพอใจจากเป้าหมายและผลผลิตที่สูงขึ้นเป็นอย่างไร เช่น พนักงานคนใดคนหนึ่งอาจจะถือว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่ง และกำลังทำงานที่ได้รับผลตอบแทนต่อปริมาณของผลงาน ดังนั้น เขาย่อมจะมีแรงจูงใจสูงมากต่อปริมาณงานในกรณีเช่นนี้ แต่ในกรณีที่การยอมรับทางด้านสังคม

จากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด พนักงานบางคนอาจจะไม่มีความเต็มใจ หรือต้องการจะเพิ่มของปริมาณงานให้สูงกว่าระดับที่กลุ่มกำหนดไว้

ประการที่สาม ความสามารถของเขจะมีอิทธิพลต่อระดับของผลงาน ถ้าพนักงานเชื่อว่าการใช้ความพยายามของเขจะมีผลกระทบมากต่อการทำงาน ในกรณีเช่นนี้พนักงานมีความพยายามมาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor

McGregor (1960) ได้เปรียบเทียบให้เห็นทางเลือกที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญจากข้อสังเกตของเขา แนวทางในการบริหารหรือการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของเขาว่าเป็นอย่างไร ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานในการเปรียบเทียบ McGregor (1960) ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงทัศนะของผู้บริหาร ที่อาจจะแบ่งออกได้ตามทฤษฎี X (theory X) และทฤษฎี Y (theory Y)

ทฤษฎี X เป็นความคิดตามแบบประเพณีเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกและการควบคุมงาน มีสมมุติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยง
2. เนื่องจากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องถูกบังคับ ถูกคุกคาม ถูกสั่งการ ถูกขู่เชิญคุกคามด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามที่เพียงพอ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่ง ปรารภหรือต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนืออื่นใด

ทฤษฎี Y เป็นการประสมบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร สมมุติฐานดังนี้

1. การใช้ความพยายามของมนุษย์ทางด้านร่างกาย และจิตใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน

2. การควบคุมภายนอก และการชู้ว่าจะทำโทษ ไม่ใช่เป็นวิธีการเดียวที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นผลได้ มนุษย์จะใช้การควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่เขาได้ผูกพันไว้

3. ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่างๆ นั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะควบคู่ไปกับการสำเร็จของเขา เช่น การปฏิบัติงานและทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง การทำงานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น

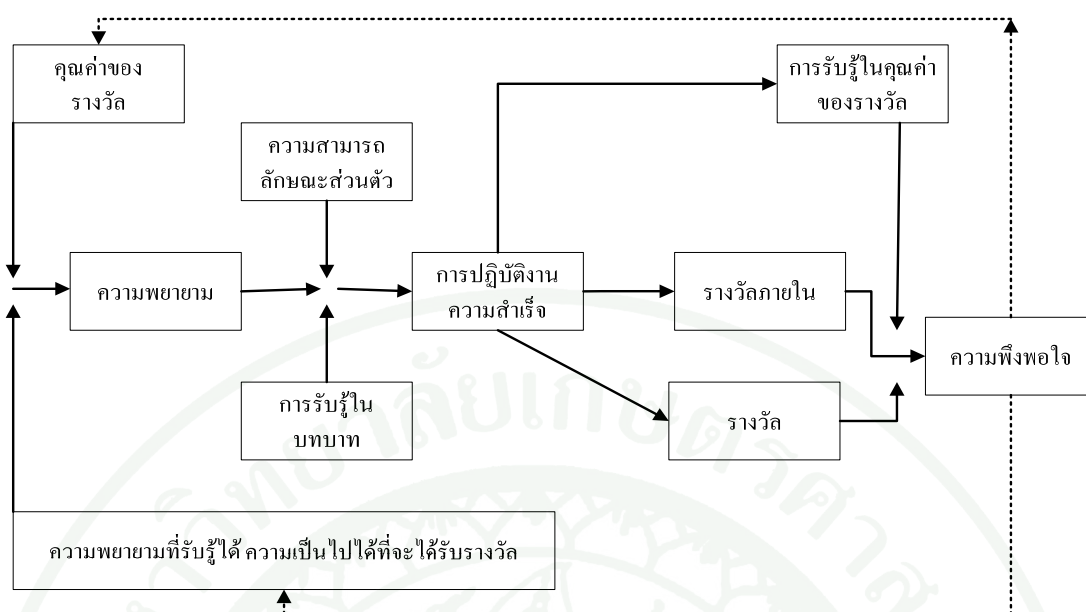
4. ภายใต้อารมณ์ที่เหมาะสม มนุษย์จะไม่เรียนรู้เฉพาะการยอมรับว่ามีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์กรมีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์ ภายใต้อารมณ์ของชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้แต่เพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Portor และ Lawler (the Porter-Lawler motivation model)

Portor and Lawler (1968) ได้กำหนดตัวแบบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน (performance) กับความพึงพอใจ (satisfaction) แต่เดิมในอดีต กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาเชื่อว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ตัวแบบของ Portor and Lawler (1968) นี้มีฐานคติที่ว่า การจูงใจ (ความพยายามหรือพลัง) มิใช่ความพึงพอใจในงาน และการจูงใจเองก็มีใช่การปฏิบัติงาน ตรงกันข้าม การจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานนั้นต่างก็เป็นอิสระจากกัน แต่ก็สัมพันธ์กันในบางลักษณะ (Portor and Lawler, 1968) ดังที่แสดงไว้ในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ตัวแบบการจูงใจของ Portor และ Lawler

ที่มา: Portor and Lawler (1968)

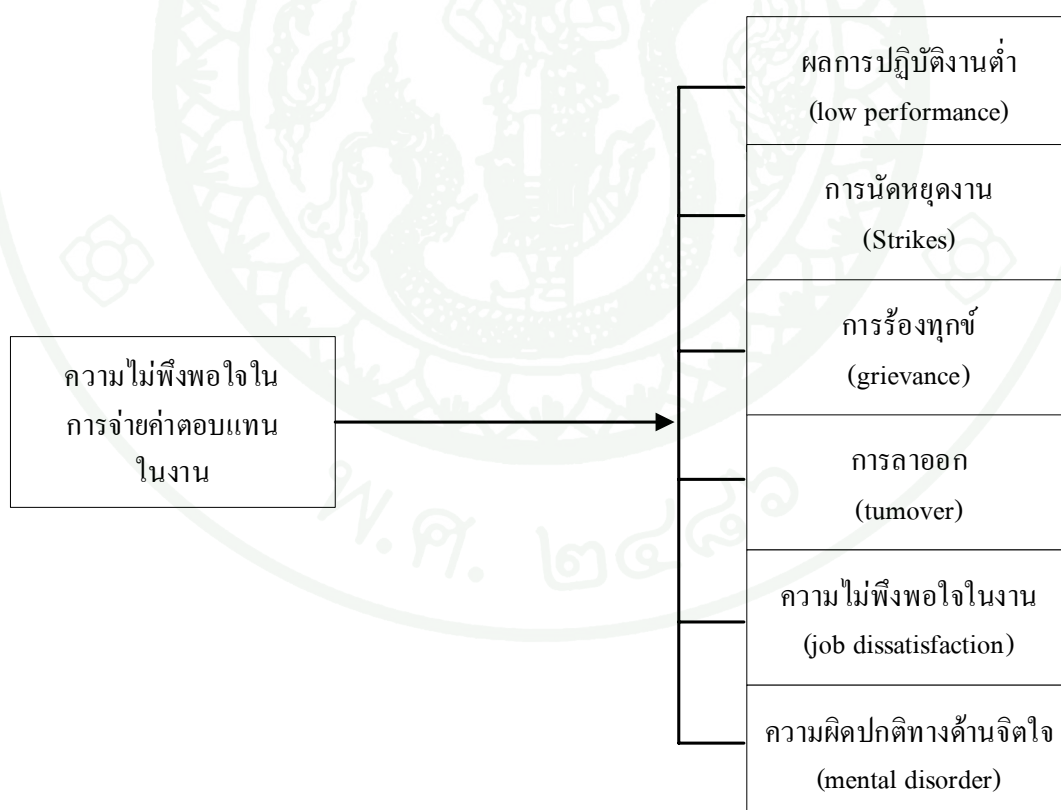
ในภาพที่ 6 ซึ่งแสดงตัวแบบการจูงใจของ Portor and Lawler (1968) นั้น ได้แสดงให้เห็น สัมพันธภาพของการจูงใจ การปฏิบัติการ และความพึงพอใจ ในภาพแสดงคุณค่ารางวัล ความพยายาม ความพยายามที่รับรู้ได้ ความเป็นไปที่จะได้รับรางวัล ซึ่งเป็นความคิดของ Vroom (1964) ดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Portor and Lawler (1968) ได้นำพื้นฐานและได้พัฒนาต่อไปอีก โดยชี้ว่าความพยายามหรือการจูงใจนั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถ ลักษณะส่วนตัว และการรับรู้ของบุคคลด้วยซึ่งผสมผสานออกมาเป็นการปฏิบัติงาน จากนั้นรางวัลที่ได้ไม่ว่าจะเป็นรางวัลภายในหรือภายนอกและการรับรู้ในคุณค่าของรางวัลจะเป็นตัวช่วยกำหนดความพึงพอใจ นั่นคือ ตัวแบบของ Portor and Lawler (1968) ได้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

จะเห็นได้ว่า ตัวแบบดังกล่าวนี้มีความสลับซับซ้อนกว่าทฤษฎี Vroom (1964) แต่ Portor and Lawler (1968) พยายามนำตัวแบบที่เสนอไปใช้ในทางปฏิบัติโดยแนะนำให้มีการวัดทัศนคติและตัวแปรอื่นๆ อาทิ คุณค่าของรางวัลที่เป็นไปได้ การรับรู้ในบทบาทและฝ่ายบริหารควรพยายามวัดว่าระดับความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานอย่างไร

แนวทางการศึกษาที่ใช้อธิบายการจะลาออกจากงานของบุคคลากรมี 3 แนวการศึกษา คือ 1) แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (behavioral approach) 2) แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (economic approach) และ 3) แนวทางการศึกษาทางด้านจิตวิทยา (psychological approach) ซึ่งผู้วิจัยจะได้เสนอรายละเอียดของแนวทางการศึกษาที่นักวิชาการได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (behavioral approach)

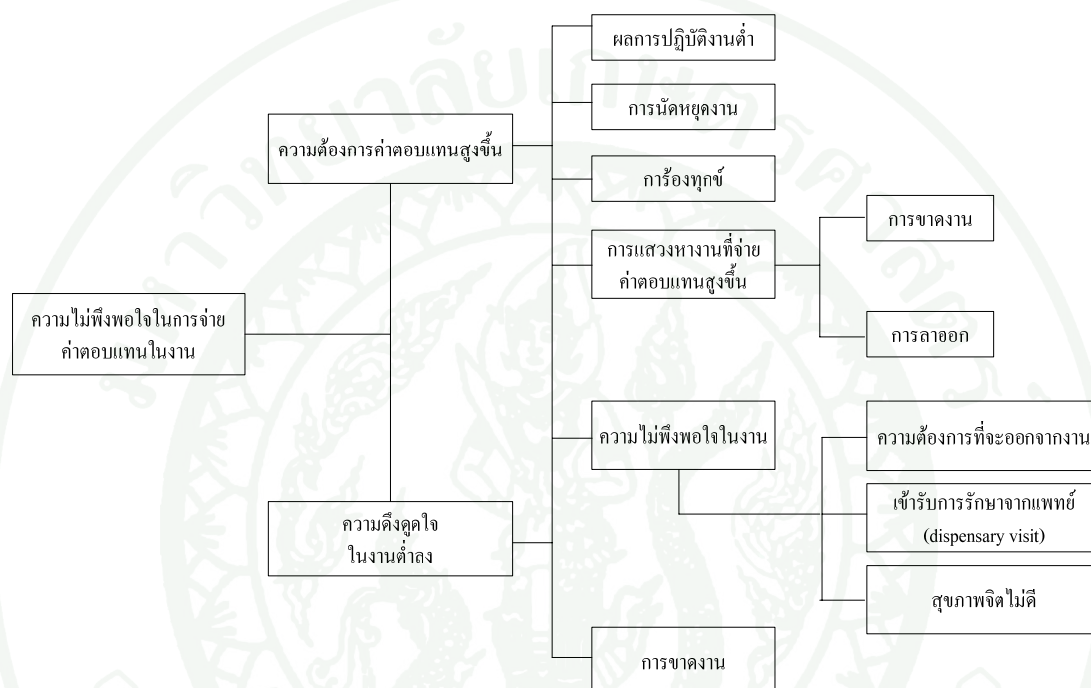
สำหรับแนวทางการศึกษาแรกนี้ เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และการลาออกจากงานโดยพยายามค้นหาถึงสาเหตุของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และการลาออกจากงาน Lawler (1971) ได้เสนอว่าสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนในงาน มักจะก่อให้เกิดผลตามมาหลายประการด้วยกัน โดยได้เสนอโมเดล ตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของ Lawler

ที่มา: Lawler (1971)

จากภาพที่ 7 จะเป็นผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน หรือเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 6 อย่างด้วยกัน คือ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ การลาออก ความไม่พึงพอใจในงาน และความผิดปกติทางด้านจิตใจ และ Lawler (1971) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมทั้ง 6 อย่าง และผลที่ได้รับว่าเกิดอะไรตามมาบ้างโดยสร้างโมเดลดังแสดงในภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน (เพิ่มเติม) ตามแนวคิดของ Lawler
ที่มา: Lawler (1971)

จากภาพที่ 8 Lawler (1971) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้วจะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความต้องการได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น (desire for more pay) ในด้านความรู้สึกนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและลาออกได้ในลำดับต่อมา

2. ความดึงดูดใจในงานที่ลดต่ำลง (lower attractiveness) ความรู้สึกนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกในลำดับต่อมา และเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น จะมีผลทำให้เกิดความต้องการที่จะลาออกจากงาน (psychological withdrawal) ความต้องการรับการรักษาจากแพทย์ (dispensary visit) และมีสภาวะสุขภาพจิตไม่ดี (poor mental health) ในที่สุด

จะเห็นได้ว่า โมเดลพฤติกรรมกรรมการลาออกจากงานของ Lawler (1971) นี้ แสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ อันเป็นสาเหตุของการลาออกจากการทำงาน หรือลาออกจากองค์กรและเป็นแบบหนึ่งของการลาออกด้วยความสมัครใจ

2. แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (economic approach)

ในการศึกษาที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน และระดับกิจกรรมทางธุรกิจว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์กร พบว่า วิธีการที่ใช้ทำนายการลาออกได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง คือ ในขณะที่ระดับกิจกรรมทางธุรกิจกำลังดำเนินไปด้วยดี จะมีการสร้างงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้อัตราการจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะสูงขึ้น (high opportunity) ดังนั้น ความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในองค์กร และอัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนงาน (Burton and Parker, 1969)

สุมาลี ปิตานนท์ (2535) ได้อธิบายถึงกลไกหรือกระบวนการลาออกหรือเปลี่ยนงานนี้ โดยใช้ทฤษฎีอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ไว้ดังนี้

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ปริมาณต่างๆ ของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

อุปทานแรงงาน หมายถึง ปริมาณต่างๆ ของแรงงานที่ผู้เสนอขายแรงงานหรือลูกจ้างเสนอขายแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

คุณภาพของตลาดแรงงาน จะเกิดขึ้นจากการที่อุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกัน กำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่ได้รับ โดยที่อุปสงค์แรงงานจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์ แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาดแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตรา ค่าจ้างในอุปสงค์แรงงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เชิงกลับกัน นั่นคือ จำนวนการจ้างงานจะต่ำลง หากอัตราค่าจ้างสูงขึ้น ส่วนอุปทานแรงงานบุคคล คือ อัตราค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อ การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับ อาชีพอื่นๆ จึงดึงดูดให้บุคคลหันมาเลือกประกอบอาชีพนั้นมากยิ่งขึ้น

แนวคิดทางด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานนี้ สามารถอธิบายสาเหตุและกระบวนการ ขาดแคลนบุคลากรในระดับวิชาชีพสูง และระดับผู้บริหารขององค์กรทางด้านพยาบาลและ องค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี คือ เพื่อสนองความต้องการบุคลากรในระดับวิชาชีพชั้นสูง หรือระดับ บริหารขององค์กรต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากความเจริญเติบโตทางธุรกิจและเทคโนโลยี ประกอบกับภาวะการฉุดขาดที่มีการแข่งขันกันสูง ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งธุรกิจเอกชนจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงและ มีประสบการณ์มาร่วมงานด้วย ในขณะที่สถาบันการศึกษาและหน่วยงาน หรือองค์กรไม่สามารถ ผลิตและพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ได้ทันกับความต้องการทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาวะ ขาดแคลนแรงงานนี้จะยังคงอยู่ในองค์กร หากอัตราค่าจ้างไม่ปรับระดับให้สูงขึ้น โดยทั่วไปแล้ว ในธุรกิจเอกชนสามารถที่จะแก้ไขปรับอัตราค่าจ้างนี้ได้ไม่ยากนัก เนื่องจากมีความสามารถในการ จ่ายสูง แต่ปัญหาดังกล่าวอาจเกิดขึ้นกับภาวการณ์รัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจที่การปรับอัตราค่าจ้าง ให้สูงขึ้นทำได้ไม่มากนัก เพราะมีโครงสร้างเงินเดือนที่ตายตัวและปรับเปลี่ยนค่อนข้างยาก นอกจากนี้ภาวะขาดแคลนแรงงานยังอาจเกิดขึ้นได้อีก หากจำนวนความต้องการจ้างงานมีมากขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่ผลิตซ้ำไม่ทันกับความต้องการของแรงงาน ดังนั้น อัตราค่าจ้างโดยทั่วไปของ แรงงานประเภทนี้จึงขยับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่นๆ โดยสรุปก็คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรระดับบริหารหรือวิชาชีพชั้นสูง ส่งผล ให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น เนื่องจากการปรับตัวของอุปทานแรงงานที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้บุคลากรระดับบริหารหรือวิชาชีพชั้นสูงนี้มีอำนาจต่อรองที่สูงกว่าผู้จ้าง ทั้งนี้ เพราะแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงานมีมากเท่าไร จำนวนแรงงานที่เปลี่ยนแปลงงานและจำนวนครั้งใน การเปลี่ยนแปลงก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นด้วย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายหรือถ่ายเทแรงงานระหว่างหน่วยงาน หรือองค์กร ผลที่ตามมา คือ การแย่งตัวบุคลากรเกิดภาวะสมองไหลของผู้ที่มีความรู้มีทักษะสูง ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละหน่วยหรือองค์กรด้านการวางแผนกำลังคน

การปรับโครงสร้างเงินเดือนและการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น และทุกองค์การควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการเปลี่ยนงานและการลาออกจากงานด้วย

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ (economic approach) ที่กล่าวว่าภาวะของตลาดแรงงานและระดับกิจกรรมของธุรกิจ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของบุคลากรนี้ให้ความสำคัญกับจำนวนการจ้างงาน และอัตราค่าจ้าง ว่ามีผลต่อโอกาสของการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ หากจำนวนของความต้องการจ้างงานสูงขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนงานก็สูงขึ้น อัตราการลาออกก็สูงขึ้น หากจำนวนความต้องการการจ้างงานของตลาดแรงงานคงเดิม ทำให้อัตราค่าจ้างคงเดิมโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็ต่ำลง ดังนั้น ตัวแปรกับโอกาสของการเปลี่ยนงานจึงมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร

3. แนวทางการศึกษาทางจิตวิทยา (psychological approach)

แนวทางการศึกษานี้ เป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรมและทางด้านเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกัน คือ แนวทางการศึกษานี้ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกของบุคลากรว่ามี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด โดยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรืออยู่ภายในองค์กร (internal organization factors) ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน ความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความเป็นกันเอง ขนาดขององค์กร ซึ่งอัตราการลาออกขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะมีมากกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก การรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ ส่วนปัจจัยดึงดูด จะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกหรืออยู่นอกองค์กร (external organization factors) ได้แก่ การได้รับผลประโยชน์ เกื้อกูลสูงกว่าขนาดของครอบครัวและความรับผิดชอบ ความเจ็บป่วย การมีครอบครัว เป็นต้น (Shikiar and Freudenberg, 1982)

ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยที่กล่าวมานั้น ล้วนเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทั้งสิ้น นักวิชาการกลุ่มนี้ได้ให้ข้อสังเกตว่าการพิจารณาของแต่ละบุคคลที่จะตัดสินใจว่าจะลาออกหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งสองข้างต้นว่า ปัจจัยใดมีน้ำหนักมากกว่าปัจจัยอื่นอย่างไร ซึ่ง price (1977) และ Mobley (1977) ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่า กระบวนการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคคล ปัจจัยผลักดันถือเป็นปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลกระทบต่อการสร้างความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลคิดออกจากงาน (thinking of

quitting) หาทางเลือกงานใหม่ (searching for alternatives) หรือเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่เป็นต้น ขณะที่ปัจจัยดึงดูดถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคลากรคาดหวังในการหางานที่ดีกว่าเดิม และสร้างความพึงพอใจในงาน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการศึกษาทางด้านจิตวิทยาที่ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด ให้ความสำคัญกับตัวแปรความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดขึ้นหรืออยู่ภายในองค์กร และตัวแปรความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดขึ้นและอยู่ภายนอกองค์กร โดยปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมากกว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน

จากการศึกษาแนวทางการศึกษาทั้ง 3 แนวทางที่ใช้อธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการศึกษาทางด้านจิตวิทยามาใช้ในงานวิจัยนี้ เพราะสามารถอธิบายได้ครอบคลุมในปัจจัยต่างๆ ที่จะนำมาศึกษา

โมเดลที่ใช้อธิบายการลาออกจากงาน

มีนักวิชาการทางด้านจิตวิทยาองค์กรและผู้บริหารจัดการทางด้านวิชาชีพการพยาบาล ได้นำแนวทางการศึกษาทั้ง 3 แนวทาง มาพัฒนาเป็นโมเดลเพื่อใช้อธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและการลาออกจากงานไว้ 5 โมเดล คือ

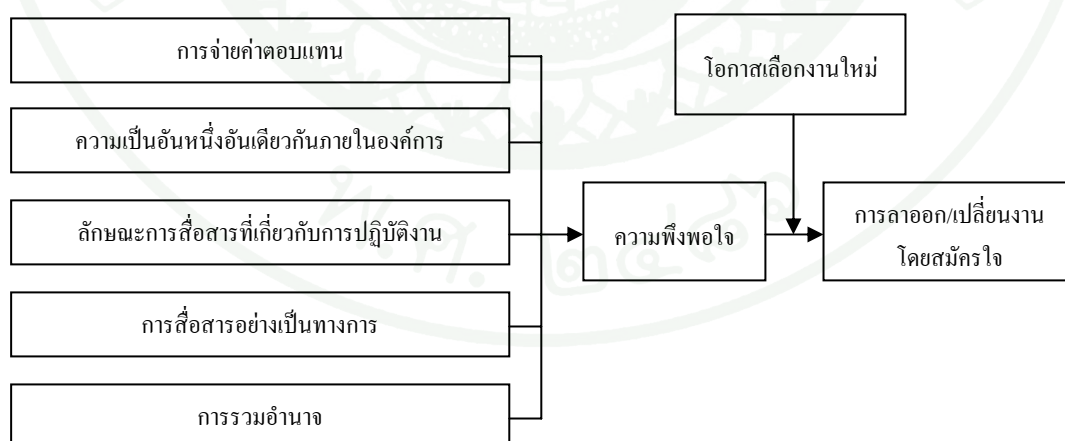
1. โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price
2. โมเดลการลาออกจากงานของ Bluedorn
3. โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley
4. โมเดลของ Lucas, Atwood, and Hagaman
5. โมเดลของ Lee and Ashforth

ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของโมเดลที่นักวิชาการได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price

Price (1977) ได้เสนอโมเดลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยผลักดัน (push factors) หรือปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์การ (internal organization factors) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการลาออกจากงานโดยสมัครใจ โดยแบ่งตัวแปรภายในโมเดลออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

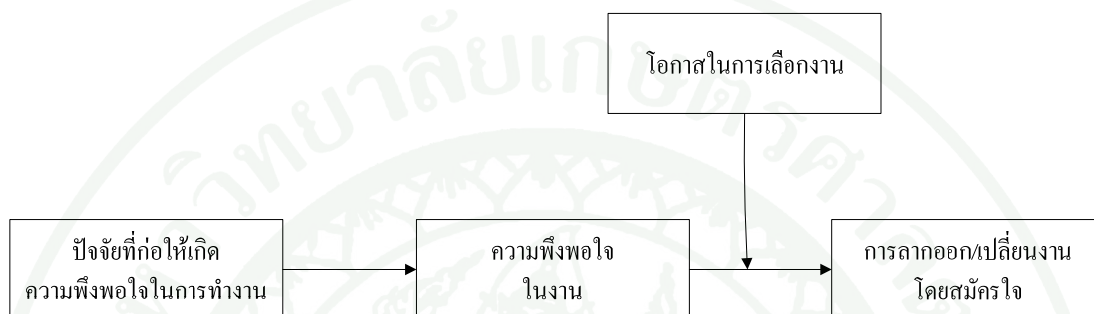
1. ตัวแปรที่เป็นโครงสร้างในงาน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ (integration) ลักษณะการสื่อสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (instrumental communication) การสื่อสารอย่างเป็นทางการ (formal communication) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกส่วนตัวแปร การรวมอำนาจ (centralization) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน
2. ตัวแปรทางเศรษฐกิจ คือ การจ่ายค่าตอบแทน (payment) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
3. ตัวแปรทางจิตวิทยา คือ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยผลักดันและพฤติกรรมการลาออกจากงานโดยสมัครใจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อการลาออกจากงานโดยสมัครใจ ดังรายละเอียดของโมเดลตามเสนอในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 โมเดลการลาออกจากงาน

ที่มา: Price (1977)

จากภาพที่ 9 Price (1977) ได้เสนอว่า โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในงาน จะมีความเกี่ยวข้องกันด้วย โดยเขาได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผล ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูงและ มีความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนในงานเดิม และมีความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน จากงานใหม่มีสูง ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 10

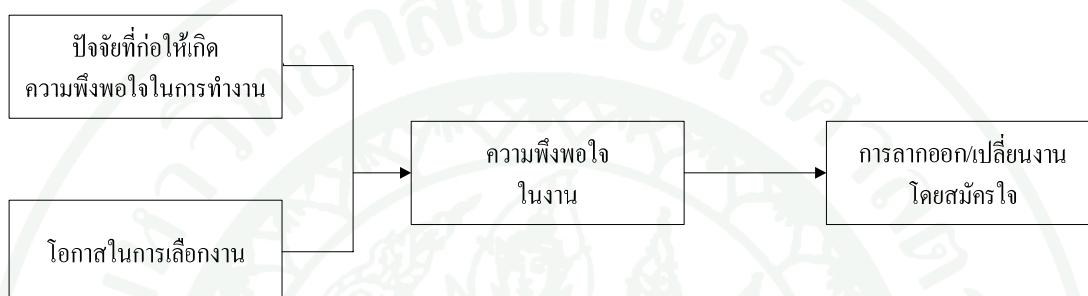


ภาพที่ 10 โมเดลสรุปแนวคิดปัจจัยหลักต้นและพฤติกรรมผลการลาออกโดยสมัครใจ
ที่มา: Price (1977)

โมเดลการลาออกจากงานของ Bluedorn

Bluedorn (1982b) ได้ทำวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลของ Price (1977) และเสนอโมเดล ที่พัฒนาขึ้นใหม่ โดยมองว่าโอกาสในการเลือกงานน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานด้วยเหตุผลที่ว่าเกิดการเปรียบเทียบ (relative deprivation) ระหว่างองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน องค์กรอื่น และได้อธิบายการลาออกจากงานว่าเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากพัฒนาการของ กระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 นั้น พฤติกรรมผลการลาออกเป็น พฤติกรรมทางเลือก หรือการหาสิ่งชดเชย จะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงาน ถูกขัดขวางหรือพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจและการเลือกทางเลือกใหม่หรือการลาออกจากงานนั้น ทำให้ความต้องการที่จะ แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ผ่อนคลายลง ส่วนลักษณะที่ 2 การลาออกมีระยะพัฒนาต่อเนื่องกันมา เริ่มต้นจากพนักงานจะมีพฤติกรรมถอนตัว (withdrawal) จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นความรู้สึก ไม่ปกติในระดับต้น เช่น การไม่ติดต่อสื่อสารด้วย การขาดงานเมื่อมีโอกาสมารทำงานสาย ในระยะนี้พนักงานเพียงแต่เกิดความตั้งใจที่จะลาออก (intention to leave) เท่านั้น แต่ยังไม่ลาออกจริง

หากรอจนกระทั่งพนักงานสะสมความไม่พึงพอใจนั้นไว้ ถึงระดับหนึ่งพนักงานจะรู้สึกไม่อาจทนอีกต่อไป และเมื่อพนักงานมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าพฤติกรรมการลาออกจึงเกิดขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานให้ได้ ย่อมหมายความว่าปัจจัยบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างมากถึงขนาดที่พนักงานต้องถอนตัวออกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านั้น ซึ่งสภาวะดังกล่าวนี้สามารถแก้ไขได้โดยการลดหรือขจัดอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้พนักงานต้องถอนตัวนั้นเสีย ซึ่งสรุปได้ดังแสดงในภาพที่ 11

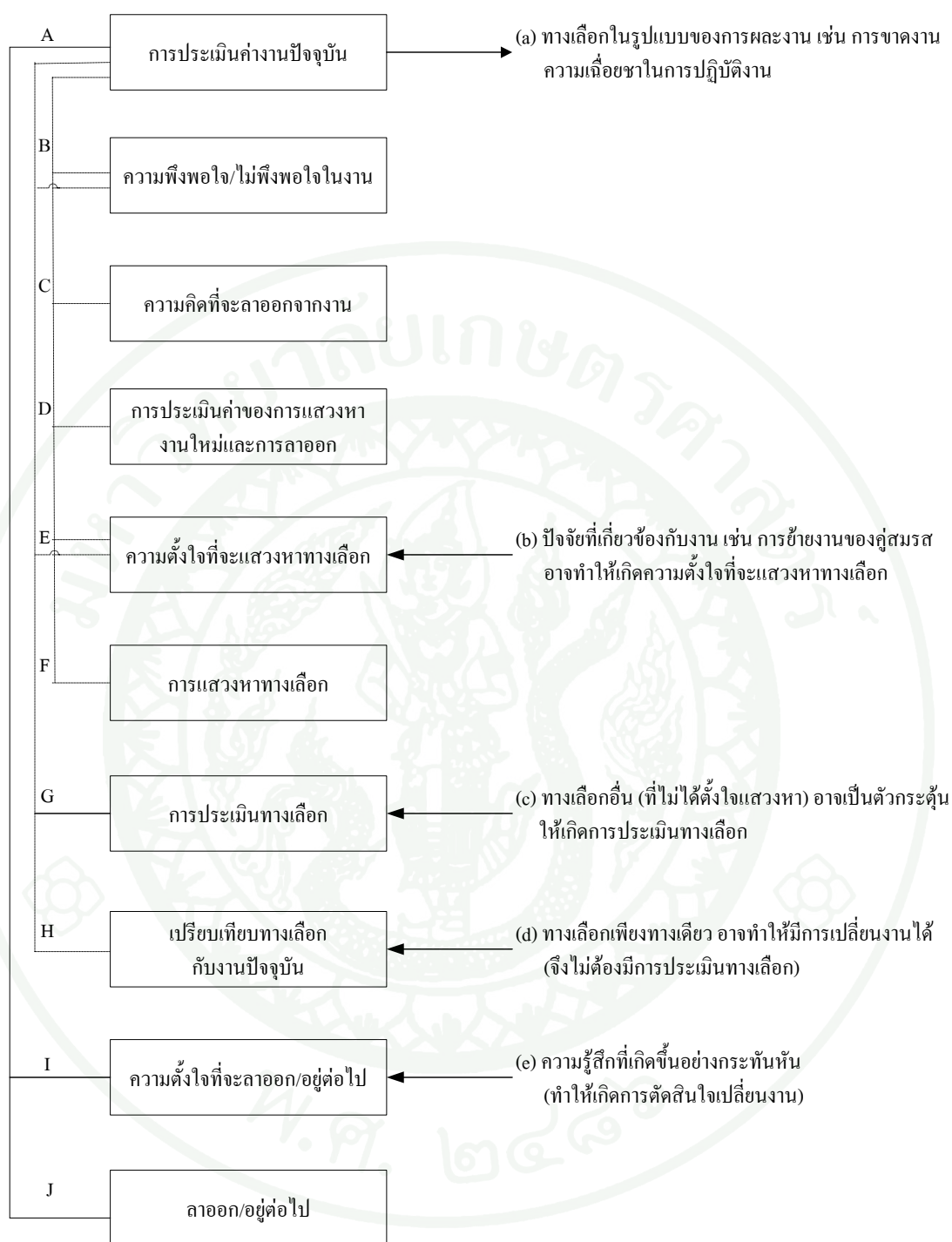


ภาพที่ 11 โมเดลการลาออกจากงานของ Bluedorn ซึ่งพัฒนาจาก Price
ที่มา: Bluedorn (1982b)

สรุปได้ว่า ตามแนวทางการศึกษาโมเดลของการลาออกของ Bluedorn ให้มีความสำคัญกับตัวแปร 2 ตัวแปร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ

โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley

Mobley (1982) ได้เสนอโมเดลซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงาน ดังรายละเอียดในภาพที่ 12



ภาพที่ 12 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley

ที่มา: Mobley (1982)

จากภาพที่ 12 สามารถอธิบายได้ดังนี้

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินคุณค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจในงาน การศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรงระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการลาออกจากงาน

กระบวนการ D เน้นว่าก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือ การประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้จากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูง และ/หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออก และ/หรือหาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้ว ก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลที่อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวัง และคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออก และ/หรือมีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่นๆ เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินคุณค่าหนทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาหนทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมุติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้น จะเกิดกระบวนการต่อไป

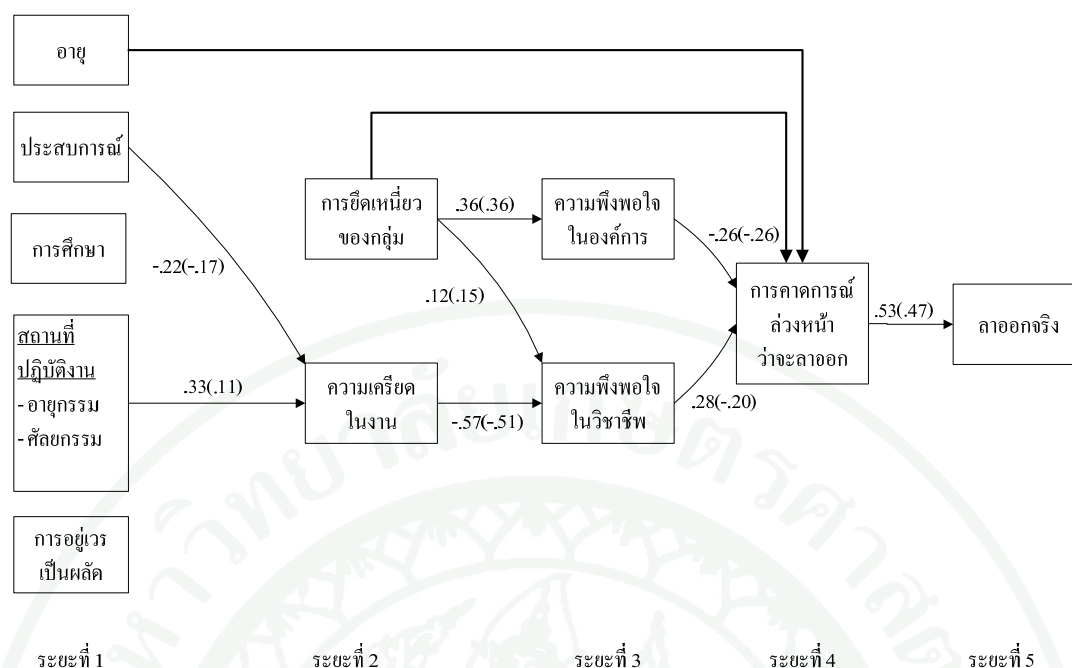
กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคคลเกิดความพึงพอใจในหนทางเลือกใหม่น้อยลงเกิดการลาออกในที่สุด แต่ถ้าการประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันดีกว่าทางเลือกใหม่น้อยลงไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไปไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะยังคงคิดอยู่กับองค์กรเดิมนั้นตลอดไป หากมีหนทางเลือกใหม่เกิดขึ้นและมากระตุ้นความคิดที่จะออกอีก บุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออก เพื่อออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำมีแรงกระตุ้นจูงใจที่ดี ที่ทำให้ตนยังคงดำรงอยู่กับงานหรือองค์กรนั้นได้ต่อไป

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวทางการศึกษากระบวนการลาออกตามโมเดลของ Mobley (1982) จะมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการลาออกจากงาน คือ ตัวแปรความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงาน

โมเดลของ Lucas, Atwood and Hagaman

Lucas, Atwood, and Hagaman (1993) ได้เสนอโมเดลการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงาน (anticipated turnover model) ของพยาบาลวิชาชีพ (registered nurses) ในเขตชนเมือง 2 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทำการทดสอบซ้ำโมเดลตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎีของ Price and Mueller (1986) ซึ่งได้เสนอว่าการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงาน สามารถส่งผลต่อการลาออกจากงานจริง (actual turnover) ในเวลาต่อมา และมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเสนอโมเดลดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 โมเดลของ Lucas, Atwood and Hageman แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตชุมชนเมือง 2 แห่ง
ที่มา: Lucas, Atwood, and Hageman (1993)

จากภาพที่ 13 จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ ปัจจัยในงาน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน ความเครียดในงาน (job stress) การยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (group cohesion) ความพึงพอใจในองค์กรวิชาชีพ (organization and professional satisfaction) และการอยู่เวรเป็นผลัด (shiftwork)

จะเห็นได้ว่า โมเดลพฤติกรรมคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ และการลาออกจากงานจริง เมื่อทดสอบโมเดลซ้ำในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในเขตชุมชนเมืองกลุ่มอื่น พบว่า โมเดลสามารถอธิบายปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกและการลาออกจริงได้เหมือนกัน คือ โมเดลนี้จะเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจากสภาพการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยในงาน (Lucas, Atwood, and Hageman, 1993)

จากงานวิจัยของ Lee and Ashforth (1993) ที่เสนอการผสมผสาน โมเดลความเหนื่อยหน่าย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คือ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (demographic characteristics) ได้แก่ ตัวแปรอายุ
2. ปัจจัยทางด้านการต้องการที่จะลาออกจากงาน (psychological withdrawal) ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment)
3. ปัจจัยทางด้านมิติของความเหนื่อยหน่าย (dimension of burnout) ได้แก่ ตัวแปรความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล (depersonalization) ความรู้สึกประสบความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (reduced personal accomplishment)
4. ปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective) ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) และความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
5. ปัจจัยด้านความต้องการในงาน (job demands) ได้แก่ ตัวแปรความเครียดในบทบาท (Role stress) และการใช้เวลาอยู่กับผู้อื่น (time spent with others)
6. ปัจจัยด้านการรู้คิด (cognition) ได้แก่ ตัวแปรการขาดความช่วยเหลือ (helplessness)
7. ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (social support)
8. ตัวแปรการควบคุมโดยตรงและโดยอ้อม (direct and indirect control)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน พบว่า ก่อนที่บุคคลจะลาออกจากงานจะมีพฤติกรรมที่แสดงว่า บุคคลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อบุคคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแรกที่เขาว่าบุคคลากรจะปฏิบัติก็คือ พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพของความไม่พึงพอใจนั้น ซึ่งพฤติกรรมนี้อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้บุคคลากรอาจพยายามเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรหรือนโยบายการปฏิบัติงาน (Noe, 1996)

2. ไม่ใส่ใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บุคลากรอาจเกิดความไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง แม้ว่าบุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร แต่จิตใจของเขาไม่ได้อยู่ที่การปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบของการไม่ใส่ใจในงาน อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ เช่น ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ มีข้อผิดพลาดในการทำงานบ่อย ขาดงานบ่อย รวมทั้งความไม่รู้สึกรู้สีกผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น (Noe, 1996)

3. ย้ายสถานที่ทำงาน เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน หรือไม่สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กรนั้นๆ ได้ บุคลากรก็จะย้ายสถานที่ทำงานซึ่งเป็นอาชีพเดิม แต่เปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งวิธีการนี้องค์กรไม่เพียงจะสูญเสียกำลังคนไปเท่านั้น แต่ยังต้องมีปัญหาในการรับคนใหม่ที่ต้องเสียเวลาในการอบรมฝึกฝน เพื่อทำงานให้องค์กรได้ (Garcia and Slate, 2009)

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

แบบจำลองสมการโครงสร้าง เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณที่มีเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปร (multivariate technique) ใช้ทดสอบแบบจำลองเชิงทฤษฎี (theoretical model) หรือ กรอบแนวความคิด (conceptual framework) และสมมติฐาน (hypotheses) มีจุดเด่นที่นักวิจัยเห็นว่าสมการที่จะใช้เทคนิคนี้ในการวิเคราะห์ คือ 1) แก้ปัญหาการสร้างมาตรวัด ในด้านความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) และในด้านความถูกต้องในการสร้าง (construct validity) 2) เปิดโอกาสให้ปรับปรุงแก้ไขให้แบบจำลองเข้ากับข้อมูลได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

โครงสร้างด้านองค์ประกอบของ SEM มีสองแบบจำลอง คือ

1. แบบจำลองมาตรวัด (measurement model) เป็นแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง (latent variable) ที่สังเกตโดยตรงไม่ได้ ต้องวัดทางอ้อมในสิ่งที่แสดงออก และสิ่งที่แสดงออกที่สามารถสังเกตได้ เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ตัวแปรที่วัดได้จากการแสดงออก เรียกว่า ตัวแปรประจักษ์ (manifest variable)

2. แบบจำลองโครงสร้าง (structural model) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variables) กับตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variables) หรือระหว่างตัวแปรแฝงภายในด้วยกัน

โปรแกรม LISREL

ด้วยความก้าวหน้าของวิทยาการด้านคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน ทำให้วิธีวิทยาการวิจัย โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดล LISREL และโปรแกรม LISREL นับเป็นนวัตกรรมทางการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาและกำลังเป็นที่นิยมใช้กันมากขึ้นในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะในต่างประเทศโปรแกรม LISREL นับว่าเป็นโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้รับการยอมรับจากนักสถิติ นักวิจัย และนักวัดผลทางการศึกษาอย่างกว้างขวางสำหรับในประเทศไทยโปรแกรม LISREL จะเป็นที่ยึดถือกันสำหรับผู้ที่อยู่ในวงการสถิติ วิจัย และการวัดผลทางการศึกษาเท่านั้น ยังไม่เป็นที่รู้จักกว้างขวางเท่าที่ควร แต่ถ้าหากผู้สนใจได้ศึกษาให้ลึกซึ้งจะเห็นว่ามิประโยชน์มาก สามารถนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิจัยทางการศึกษา (จำเริญ จิตรหลัง, 2550)

โมเดล LISREL เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรทั้งหมดมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Linear Structure Relationship: LISREL model” ซึ่งชื่อ “LISREL” ได้มาจากอักษรภาษาอังกฤษพิมพ์ใหญ่นั้นเอง นอกจากนี้ โมเดล LISREL ยังมีชื่อว่า “โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น” (linear structure equation modeling) และ “โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม” (covariance structure model) ผู้ที่พัฒนาโปรแกรม LISREL (linear structure relationship: LISREL model) คือ Joreskog และ Sorbom ในช่วงปี ค.ศ. 1967-1979 โปรแกรม LISREL นี้ นับเป็นโปรแกรมแรกที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดล LISREL (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

ลักษณะการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL

การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีโมเดลเชิงสาเหตุ (causal-model) มีตัวแปรแฝง (latent variables) ที่มีตัวบ่งชี้หลายตัวมีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนได้ (ทำให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม)

และความสัมพันธ์ระหว่างเศษเหลือ ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องแม่นยำ อีกทั้งโมเดล LISREL ยังมีคุณลักษณะทั่วไป (generality) ครอบคลุมวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง เกือบทุกรูปแบบ ทั้งการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) หรือ ANOVA การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (analysis of covariance) หรือ ANCOVA สถิติวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multi-sample analysis or multi group analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ Canonical (canonical correlation analysis) และการวิเคราะห์อื่นๆ อีกหลายแบบ นักวิจัยที่มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการวิเคราะห์โมเดล LISREL จะเข้าใจลักษณะร่วมกันของสถิติวิเคราะห์ดังกล่าว และใช้ LISREL วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

จากการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation) การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (commonality analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ Canonical (canonical correlation analysis) ล้วนแต่ชี้ถึงความสัมพันธ์แบบธรรมชาติระหว่างตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปร ไม่ได้ยืนยันหรือสนับสนุนถึงความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและผล การยืนยันหรือสนับสนุนในรูปที่เป็นสาเหตุและผล ก็คือ การยืนยันหรือสนับสนุนว่าตัวแปรอิสระ ตัวใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือความแตกต่างในตัวแปรตาม และสาเหตุดังกล่าวเป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรอิสระนั้นๆ โดยตรงหรือสาเหตุโดยทางอ้อม กล่าวคือไปร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตาม หรือเป็นไปทั้งสองทาง ซึ่งการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL จึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโมเดลเชิงสาเหตุ (causal-model) ดังกล่าว

การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุเป็นการประยุกต์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relation) ระหว่างตัวแปรแฝง โดยการประยุกต์หลักการของการวิเคราะห์อิทธิพลและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ใน โมเดลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล

2. ตัวแปรภายใน (endogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน

เมื่อแบ่งประเภทของตัวแปรใน โมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัดตัวแปร จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) เป็นตัวแปรกับเชิงสมมติฐาน (hypothesis variables) ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีแสดงผลออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด นักวิจัยศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวัดตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตได้แทน และประมาณค่าตัวแปรแฝงได้จากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ตัวแปรสังเกตได้ (observed or manifest variables) เป็นตัวแปรที่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น

สำหรับหลักการวิเคราะห์โมเดล LISREL ได้แก่ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล โดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ไปพร้อมๆ กัน และมีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย ลักษณะสำคัญของโมเดล LISREL คือ โมเดลใหญ่จะประกอบไปด้วยโมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) โมเดลการวัดช่วยแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ได้ โดยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝง (latent variable) ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างจะครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นทุกรูปแบบ ดังนั้น โปรแกรม LISREL จึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้เกือบทุกรูปแบบ

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน (relation of specification model) การกำหนดลักษณะของโมเดลที่จะวิเคราะห์ โดยโมเดลนี้ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดไว้ในโมเดล และนำมาเขียนเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดล LISREL จะประกอบด้วยโมเดล 2 โมเดล ดังนี้

1. โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลแสดงสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างตัวแปรแฝง (latent variables) กับตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ประกอบด้วย โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอก และโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายใน ในโมเดลการวัดนี้มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้

1.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple analysis) เป็นการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยทำให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริง และค่าตัวแปรที่วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร

2. โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน ซึ่งในโมเดลนี้มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิเคราะห์เส้นทางโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (standard regression coefficient) หรือค่า Beta ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient) หรือค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนั้น ค่าขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล ก็คือ ค่า Beta (β) ที่ปรากฏอยู่ในสมการพยากรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (specification of the model) การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม LISREL นั้น สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ได้ทั้งข้อมูลที่เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียวและความสัมพันธ์ย้อนกลับ ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้ จึงต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดข้อมูลจำเพาะได้สามรูปแบบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. พารามิเตอร์กำหนด (fixed parameter: FI) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0”

2. พารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter: ST) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัย ที่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณ แต่มีเงื่อนไขกำหนดให้ พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารถกำหนด ค่าความสัมพันธ์ในเมตริกด้วยสัญลักษณ์ “1”

3. พารามิเตอร์อิสระ (free parameter: FR) หมายถึง พารามิเตอร์ใน โมเดลการวิจัย ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “*”

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลเป็นการกำหนดรูปแบบ (form) และสถานะ (mode) ของเมตริกซ์พารามิเตอร์ให้สอดคล้องกับโมเดลสมมติฐานการวิจัย เพื่อเขียนคำสั่งให้โปรแกรม สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้การกำหนดลักษณะพารามิเตอร์ว่าเป็นพารามิเตอร์กำหนด พารามิเตอร์บังคับหรือพารามิเตอร์อิสระในเมตริกซ์ทั้ง 8 มีความสำคัญต่อการใช้โปรแกรม LISRELมาก ในการเขียนคำสั่งต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของพารามิเตอร์ที่เขียนในรูปเมตริกซ์ ทั้ง 8 ด้วยว่ามีรูป (form) และสถานะ (mode) ของพารามิเตอร์เป็นแบบใด รูปแบบของเมตริกซ์ ที่ใช้ในโปรแกรมLISREL มี 9 รูปแบบ แต่ผู้วิจัยใช้เมตริกซ์เต็มรูป (full matrix = FU) หมายถึง เมตริกซ์ที่มีสมาชิกทุกแถว (row) และทุกหลัก (column)

ในการวิจัย ถ้าไม่มีเส้นทางอิทธิพลระหว่างคู่ตัวแปรใด สมาชิกในเมตริกซ์ ซึ่งแทน พารามิเตอร์ระหว่างในเมตริกซ์จะมีสถานะเป็นพารามิเตอร์อิสระ (*) ต้องทำการประมาณค่าใน เมตริกซ์มีค่าเป็นศูนย์ (0) มีสถานะเป็นพารามิเตอร์กำหนด ไม่มีการประมาณค่า ถ้ามีเส้นทาง อิทธิพล สมาชิกพารามิเตอร์ทุกเมตริกซ์ต้องกำหนดสถานะ (mode) และรูปแบบของเมตริกซ์ให้มีความสอดคล้องกับเส้นทางอิทธิพลตามรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย สถานะของสมาชิกในเมตริกซ์ กำหนดขึ้นตามเส้นทางอิทธิพลในสมมติฐาน รูปแบบของเมตริกซ์ พารามิเตอร์เป็นรูปแบบตามหลักเมตริกซ์พีชคณิต การกำหนดรูปแบบของเมตริกซ์พารามิเตอร์ ขึ้นอยู่กับสถานะของสมาชิกในเมตริกซ์นั้น ว่ามีสถานะเป็นพารามิเตอร์กำหนดหรือพารามิเตอร์ อิสระ

ขั้นตอนที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) โมเดล สมการ โครงสร้างทุกชนิด เมื่อนำมาวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์จะต้องมีการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของพารามิเตอร์ที่จะประมาณค่าการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการแก้สมการ โครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าใน

สมการ ถ้ามีจำนวนสมการ โครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จะแก้สมการหารากของสมการได้ค่าเดียว

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าโมเดลนั้นสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ถ้าจำนวนสมการ โครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล จะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี หรือโมเดลระบุพอดี (just identified model) ถ้าจำนวนสมการมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนักวิจัยมีเงื่อนไขบังคับ (constraints) เพิ่มเติม หรืออาจเนื่องมาจากการที่นักวิจัยปรับโมเดลการวิจัยจากโมเดลเต็มรูปแบบเป็นโมเดลลดรูป อันเป็นการเพิ่มเงื่อนไขบังคับให้พารามิเตอร์ซึ่งแทนเส้นอิทธิพลบางตัวมีค่าเป็นศูนย์ กรณีนี้เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเกินพอดี หรือโมเดลระบุเกินพอดี (over identified model) และถ้าจำนวนสมการน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดี (under identified model) และโมเดลประเภทนี้จะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ (Pedhazur, 1982)

การตรวจสอบเงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดีนั้น จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขนี้เรียกว่า กฎที (t-rule) เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นแต่ไม่พอเพียงที่จะระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล การตรวจสอบเงื่อนไขข้อนี้ทำได้โดยสะดวก เมื่อใช้โปรแกรม LISREL เพราะผลการวิเคราะห์จะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (N1) ซึ่งนำมาคำนวณจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่าโมเดลระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (1/2) (N1) (N1 + 1)$ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ขั้นตอนที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (parameter estimation from the model)
หลักการสำคัญในการวิเคราะห์โมเดล LISREL คือ การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การเปรียบเทียบใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมเป็นตัวเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ โดยนำเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างอันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (แทนเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ S) มาเปรียบเทียบกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมที่ถูกสร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐานการวิจัย (แทนเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ sigma) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสอง

มีค่าใกล้เคียงกัน หมายความว่า โมเดล LISREL ที่เป็นสมมติฐานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการแก้สมการโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวที่ไม่ทราบค่าในสมการ ซึ่งการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม LISREL สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ 7 วิธี

1. วิธีตัวแปรอินสตรูเมนต์ (instrumental variables: IV)
2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้นตอน (two-stage least squares: TSLS)
3. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (un weighted least squares: ULS)
4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (generalized least squares: GLS)
5. วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood: ML)
6. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (generally weighted least squares: WLS)
7. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (diagonally weighted least square: DWLS)

วิธีการทั้ง 7 ชนิดนี้จะให้ความสอดคล้องในการประมาณค่าพารามิเตอร์ หมายความว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลชุดเดียวกันด้วยวิธีการทั้ง 7 วิธี จะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ใกล้เคียงกัน ข้อแตกต่างในแต่ละวิธีมีดังนี้

1. TSLS และ IV จะเป็นวิธีการที่ไม่มีการทำซ้ำ (iterative) และวิเคราะห์ได้เร็วมาก เป็นการประมาณค่าพื้นฐานของตัวแปรอ้างอิง ซึ่งตัวแปรอ้างอิงของตัวแปรแฝงก็คือ ตัวแปรสังเกต
2. ULS จะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรทั้งหมดที่ถูกวัดอยู่ในหน่วยเดียวกัน

3. GLS อาจจะใช้คำนวณการประมาณค่าพารามิเตอร์เสมอถ้าการแจกแจงของตัวแปรสังเกตเบี่ยงเบนไปจากความเป็นปกติ
4. ML เป็นวิธีที่มาจากหลักการ maximum likelihood บนพื้นฐานข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงเป็นปกติ
5. WLS เป็นวิธีการที่ควรจะใช้เมื่อสหสัมพันธ์ ถูกใช้เป็นข้อมูลนำเข้าวิเคราะห์
6. DWLS พัฒนามาจากวิธี WLS โดยพยายามลดเวลาคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ กล่าวคือ แทนที่จะคำนวณจากทุกสมาชิกในเมทริกซ์ ก็คำนวณเฉพาะสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์
7. ULS, GLS และ ML จะแสดงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในพารามิเตอร์แต่ละตัวที่ถูกประมาณค่า
8. IV และ TSLS จะไม่แสดงความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

วิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ที่นิยมกันมาก คือ วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (maximum likelihood: ML) หรือวิธีโลคัลลิคูดสูงสุด การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ML เป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดล LISREL ที่แพร่หลายมากที่สุด วิธีนี้ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชันแบบเส้นตรง แต่ก็เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ S กับ σ^2 ได้ ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน เทอมแรกของฟังก์ชันก็จะมีค่าเท่ากับเทอมที่สามในขณะที่เทอมกลางมีค่าเป็นศูนย์ นอกจากนี้ การประมาณค่าด้วยวิธี ML นี้มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด การแจกแจงกลุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติและความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ขั้นตอนที่ 5 การทดสอบเทียบความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง (goodness of fit test) การทดสอบความสอดคล้อง (goodness of fit test) ระหว่างข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ กับแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย เป็นการเปรียบเทียบเมทริกซ์ที่ได้จากแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย (สัญลักษณ์ Σ) กับเมทริกซ์ที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (สัญลักษณ์ S) เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง (model validation) สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ คือ

$H_0: \Sigma = S$ ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้ (Joreskog and Sorbom, 1996)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดล LISREL มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องหรือความไม่สอดคล้องนั้น ถ้าหากมีค่ามากจนมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ รูปแบบไม่สอดคล้อง (bad fit) และถ้าหากมีค่าน้อยมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รูปแบบสอดคล้อง (good fit) ค่า df เป็นมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินค่าไค-สแควร์ ว่ามีค่ามากหรือน้อย ค่าไค-สแควร์ จึงอ่อนไหวต่อขนาดของตัวอย่าง และอ่อนไหวมากเมื่อมีตัวแปรที่สังเกตได้หลายตัว ขนาดของตัวอย่างที่ใหญ่และตัวแปรที่สังเกตได้หลายตัว จะเพิ่มค่าไค-สแควร์ ให้มีค่ามากขึ้น เหตุอันหนึ่งที่ใช้ในการวัดไค-สแควร์ ในการเปรียบเทียบโมเดลนั้นคือ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงจนมีนัยสำคัญทางสถิติก็อาจจะตรวจสอบความสอดคล้องและประเมินโมเดลโดยใช้ส่วนเหลือมาตรฐานและดัชนีการปรับโมเดล ซึ่งจะแนะนำวิธีการในการปรับแก้โมเดลที่จะช่วยให้ค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสูงขึ้นโดยปกติโมเดลที่ปรับใหม่จะให้ค่าไค-สแควร์

2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) เป็นดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับ และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า GFI จะไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของตัวอย่าง)

3. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อ้างอิงเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่า RMSEA (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้ และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.08

5. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (root mean square residual: RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นกรณีเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนี RMR บอกขนาดของส่วนที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐานค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ถ้าผลการเปรียบเทียบตัวแบบเบื้องต้นและตัวแบบสุดท้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีข้อผิดพลาดเกี่ยวกับทฤษฎี ต้องมีการปรับแก้แบบจำลองสมมติฐานตามคำแนะนำของโปรแกรม และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ตั้งแต่ต้นจนกว่าผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน

ในการปรับแบบจำลองของโมเดลนี้ ผู้วิจัยสามารถผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน d และ e โดยการเพิ่มเมตริกซ์ พารามิเตอร์ TH (theta-delta-epsilon) ซึ่งเป็นเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d และ e ในทางปฏิบัติจะลากเส้นความแปรปรวนร่วมระหว่าง d กับ e ได้ในคำสั่ง MO ต้องระบุ เมตริกซ์ TH ก่อนส่วนใหญ่กำหนด TH = FU, FI แล้วจึงกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ (FR) ในคู่ที่ต้องการประมาณค่าความแปรปรวนร่วม การปรับแบบจำลองสามารถทำได้โดยใช้ค่าดัชนีดัดแปร โมเดล (model modification indices)

ค่าดัชนีดัดแปร โมเดล ซึ่งเป็นค่าที่บ่งชี้ว่าโมเดลที่กำหนดหรือตั้งตามทฤษฎีนั้น สามารถทำการเปลี่ยนแปลงโมเดลให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้อีกหรือไม่ โดยค่าดัชนีดัดแปรต้องมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แต่ถ้าค่าที่ได้มากกว่าหรือน้อยกว่าศูนย์ก็อาจต้องทำการปรับโมเดลของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยการพิจารณาเส้นทางของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งอาจจะเพิ่มหรือลดเส้นทางก็ได้ แล้วทำการวิเคราะห์เส้นทางตั้งแต่แรกอีกครั้ง ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกว่าดัชนีดัดแปรมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์ จึงจะสามารถนำค่าประมาณขนาดอิทธิพลไปใช้ในการอธิบายโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลได้

การปรับเส้นทางโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปรแบบจำลอง (model modification indices) จะทำควบคู่ไปกับการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี โปรแกรมจะไม่แนะนำให้มีการปรับเส้นทางในสมการ โครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

จะมีการปรับเส้นทางในเมทริกซ์ LX, LY, TE, TD และ TH ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ การเพิ่มเส้นทางตามคำแนะนำของโปรแกรมจะเพิ่มในเส้นทางที่มีค่าดัชนีคัดแปรแบบจำลองมากที่สุด และยังไม่ตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกก่อน เนื่องจากผู้วิจัยพบว่า เมื่อทำการเพิ่มเส้นทางตามคำแนะนำของค่าดัชนีคัดแปรแบบจำลอง จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่านัยสำคัญทางสถิติของแต่ละเส้นทางจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย การพิจารณาว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ สามารถตรวจสอบค่า $Beta > SE$ สองเท่า แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหาก ค่า $Beta > SE$ 3 เท่า แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การตัดเส้นทางจะดำเนินการเมื่อโปรแกรมไม่แนะนำให้เพิ่มเส้นทางอีก จึงทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก แล้วเพิ่มเส้นทางใหม่ตามคำแนะนำของโปรแกรม ซึ่งจะทำให้ค่า ไค-สแควร์ และค่าองศาอิสระลดลง ผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะนี้ควบคู่ไปกับการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางให้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้นทาง

เมื่อปรับแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจำแนกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ขั้นตอนที่ 6 การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล (translation of result analysis) ซึ่งหมายถึง การนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดล ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผล โดยทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนั้นมีสองประเภท คือ อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิชาภา ประสพอรथा (2543) วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการสภาพการบริหารงานบุคคล 11 ด้าน ตามแนวคิดของ Castetter ส่วนปัญหาแยกออกได้เป็นสอง ระดับ คือ 1) กลุ่มที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา และค่าตอบแทน 2) กลุ่มที่มีปัญหาระดับน้อยที่สุดได้แก่ การนำเข้าสู่นักเรียน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล และการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

สาริต รื่นเรใจ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะงานและลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย 2) ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะด้านจิตวิสัย 3) ภาวะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะงาน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย การรับรู้ในบทบาทความเชื่อถือระหว่างบุคคลและบรรยากาศในโรงเรียน 4) ความเชื่อถือระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย 6) ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร 7) การรับรู้ในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 8) บรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

อมร โททำ (2551) ศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อแรงงูใจในการทำงานและเจตนาในการลาออกจากงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย พบว่า 1) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อยู่ในระดับมาก 2) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ด้านความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ ด้านการรับรู้เป้าหมายที่จะได้รับส่วนบุคคล และด้านการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของผลงานและการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก 3) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตนาในการลาออกจากงานโดยรวม อยู่ในระดับน้อย 4) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับเจตนาในการลาออกจากงาน ในประเด็นเกี่ยวกับการสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับตนเองได้ไม่ยากในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 5) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแตกต่างกัน 6) นักบัญชีอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีรูปแบบธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแตกต่างกัน 7) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 8) นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีรายได้จากการดำเนินงานต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตนาในการลาออกจากงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับ

ตนเองได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน 9) ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านการรับรู้เป้าหมายที่จะได้รับส่วนบุคคล 10) ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และด้านการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของผลงานและการประสบความสำเร็จ 11) ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านการรับรู้เป้าหมายที่จะได้รับส่วนบุคคลและด้านการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของผลงานและการประสบความสำเร็จ 12) ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับเจตนาในการลาออกจากงาน 13) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการรับรู้เป้าหมายที่จะได้รับส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับเจตนาในการลาออกจากงาน และ 14) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของผลงานและการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับเจตนาในการลาออกจากงาน

นิเวศน์ อุดมรัตน์ (2548) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับวิจัยนี้ คือ ในองค์ประกอบที่สามด้านการบริหารงานบุคคล (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) พบว่า 1) มีอัตราส่วน จำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 2) โรงเรียนเอกชนตั้งใหม่ควรมีฐานะเป็นนิติบุคคล 3) ครูผู้สอนควรมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีทางการศึกษา 4) ครูผู้สอนควรจบสาขาวิชาเอกตรงตามวิชาที่ทำการสอน 5) จัดให้ครูได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 2 สัปดาห์ทุกปี 6) การให้สวัสดิการไม่ต่ำกว่าที่ข้าราชการได้รับแต่เปลี่ยนวิธีการจัดให้เหมาะสม 7) การจ้างบุคลากรใช้ระบบสัญญาจ้างเป็นระบบ โดยได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการสถานศึกษา 8) โรงเรียนเอกชนควรมีโครงสร้างเงินเดือน ครูและบุคลากรอย่างชัดเจน 9) การให้ออกจากงานควรได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 10) สถานศึกษาเอกชนควรจัดให้มีกองทุนส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากร 11) การบริหารงานบุคคลควรดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ 12) โรงเรียนเอกชนควรกำกับดูแลและส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของโรงเรียน ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพครู 13) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยผู้แทนครู 14) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการจัดอบรม 15) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา 16) การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดตามวุฒิการศึกษา 17) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยผู้แทนนักเรียน 18) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชน 19) ส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 20) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วย

ผู้แทนผู้ประกอบการ 21) จัดให้ครูได้ไปศึกษาดูงานอย่างน้อยปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง 22) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการนิเทศ 23) การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดตามความรู้ความสามารถ 24) การประเมินผลงานปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 25) คณะกรรมการประเมินผลการทำงานควรประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และ 26) การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดตามประสบการณ์

ปาริชาติ ดันดิวัฒน์ (2538) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลประจำการอายุ 30-40 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอื่น 2) ไม่พบความแตกต่างระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่ยังไม่สมรสกับพยาบาลประจำการที่สมรสแล้ว 3) พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่จบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี 4) พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (1-10 ปี) มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก (10 ปีขึ้นไป) 5) พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง 6) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ 7) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ แต่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ 8) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ 9) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ 10) ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และ 11) ปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการได้

สมจิตร อุดม (2547) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ มีดังนี้ 1) บรรยากาศโรงเรียน ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก แสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เอกชน 2) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าวิสัยทัศน์ผู้บริหารส่งผลต่อการบริหาร สถานศึกษาเอกชน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพฤติกรรม ผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน และ 4) ความพึงพอใจ ในการทำงานของครู ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

เพชรณัฏ วิริยะสืบพงศ์ (2545) วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีผลการวิจัยเกี่ยวกับการลาออกจากงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจ จากการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้รวม การออกจากงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง (.79) ซึ่งสะท้อนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่า ตัวบ่งชี้รวมด้านการออกจากงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จารุพร แสงเป่า (2542) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยดังนี้ 1) โมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพเป็น โมเดลที่ดีที่สุด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพได้ 2) ตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีอิทธิพล ทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางตรงสูงสุด คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือการสนับสนุนทางสังคม และ 3) ตัวแปรภายนอกทั้งสองตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพความเข้มแข็ง และปัจจัยคุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ และผลการวิจัย ยังพบอีกว่า ตัวแปรที่สำคัญโดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล วิชาชีพ คือตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และ บุคลิกภาพความเข้มแข็ง แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีบุคลิกภาพความเข้มแข็งมาก มีความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย และถ้ามีความผูกพันต่อ วิชาชีพมากก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยลงไปด้วย แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความเหนื่อย หน่ายในงานระดับมาก ก็จะส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารทางด้านการพยาบาลควรจะได้ตระหนักถึงตัวแปรเหล่านี้ และนำไปจัดกิจกรรมที่จะ

ก่อให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพให้มากขึ้นและมีความพึงพอใจในงานระดับสูง ซึ่งได้แก่ กิจกรรมการจัดประชุมด้านวิชาการในวิชาชีพพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ความสามารถและการรวมกลุ่มพยาบาลวิชาชีพให้มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางด้านการพยาบาลและควรรักษาตัวแปรทั้ง 2 นี้ไปร่วมพิจารณาในการจัดกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น

Ongori (2007) ศึกษาเรื่องการลาออกของพนักงาน พบว่า การดำเนินการขององค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องธำรงรักษาพนักงานไว้ให้อยู่ในองค์กรด้วยกลยุทธ์ใดๆ ก็ตาม เพราะว่าพนักงานเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังขององค์กร พวกเขาต้องการแรงจูงใจ การธำรงรักษาและค่าจ้างที่ยุติธรรม จึงจะทำให้พนักงานเหล่านั้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถและผลกำไรก็จะกลับคืนมาสู่พนักงานเป็นรัฐจักร ดังนั้น ผู้บริหารควรตรวจสอบช่องโหว่ที่อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกและอุดช่องโหว่นั้นเสีย ซึ่งจะทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Koys (2001) วิจัยเรื่องผลของความพึงพอใจของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการลาออกจากงาน ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพพบว่า ผลที่ได้จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทำให้เกิดผลกำไรกลับมาสู่องค์กร และท้ายที่สุดความพึงพอใจของพนักงานส่งผลโดยตรงกับความพึงพอใจของลูกค้า

Kritsonis and Terry (2008) ทำการศึกษาเรื่อง การลาออกของครูส่งผลถึงการปฏิบัติการด้านวิชาการของนักเรียน ผลจากการศึกษาบ่งชี้ว่า การลาออกของครู ไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูเท่านั้น แต่ยังทำให้คุณภาพของครูต่ำลงไปด้วย จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่า การที่คุณภาพของครูต่ำลงทำให้ผลการปฏิบัติงานของนักเรียนในด้านวิชาการต่ำลงไปด้วย และเป็นประเด็นร้อนของประเทศสหรัฐอเมริกา

Garcia and Slate (2009) ศึกษาเรื่องการลาออกของครู โดยการวิเคราะห์ความถี่ของผลการศึกษาพบว่า การออกจากงานของครูแบ่งออกเป็นสามประการ คือ 1) การย้ายที่ทำงาน อาจเป็นงานชนิดเดิมแต่ย้ายสถานที่ หรืออาจเป็นงานใหม่สถานที่ใหม่ก็ได้ 2) การลาออก อาจเนื่องจากได้งานใหม่ หรือการลาออกเพราะเหตุผลส่วนตัว และ 3) การเกษียณอายุ และผลของการลาออกของครู ทำให้เกิดความขาดแคลนครู อย่างหนัก ทำให้เกิดผลเสียหลายอย่าง ผู้ศึกษาจึงเสนอแนวทางแก้ไข ด้วยวิธีดังต่อไปนี้ 1) ใช้กลยุทธ์ธำรงรักษาครูที่มีคุณภาพสูงไว้ให้อยู่ใน

โรงเรียน 2) จัดให้มีโครงการสนับสนุนครู 3) จัดให้มีโครงการพี่เลี้ยง หรือผู้ให้คำปรึกษา และ
4) จัดให้มีสิ่งจูงใจให้ครูไม่ลาออก เป็นต้น

Garcia, Slate, and Delgado (2009) ศึกษาเรื่อง เงินเดือน ที่ตั้งโรงเรียนและการลาออกของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งของโรงเรียนคุณลักษณะของครู และการลาออกของครู ในรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนของการลาออกของครูกับเงินเดือน ในปี 2003-2004, 2004-2005 และ 2005-2006 ผลการศึกษาพบว่าช่วงใดที่เงินเดือนของครูสูง อัตราการลาออกของครูจะลดลง

Ingersoll (2001) ได้วิจัยเรื่อง การลาออกของครู การขาดแคลนครู และองค์การของโรงเรียน โดยเปรียบเทียบครูในโรงเรียนของรัฐบาลกับครูในโรงเรียนเอกชน พบว่า เหตุผลที่ครูลาออกจากโรงเรียนได้แก่ 1) เกษียณอายุ 2) ตามมติของกรรมการโรงเรียน 3) เหตุผลส่วนตัว 4) ได้งานใหม่ 5) ไม่พึงพอใจในงาน และเหตุผลที่ไม่พึงพอใจในงานได้แก่ 1) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร 2) เงินเดือนน้อย 3) ปัญหาวินัยของนักเรียน 4) ไม่ได้รับการจูงใจจากโรงเรียน 5) นักเรียนขาดแรงจูงใจ 6) ห้องเรียนใหญ่เกินไป 7) มีเวลาเตรียมตัวน้อย 8) สิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย 9) มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย 10) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน 11) ถูกก้าวท่ายการสอน 12) เพื่อนร่วมงานไม่มีสมรรถนะเป็นครูมืออาชีพ และ 13) ถูกเบียดบังเวลาสอน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชน

และมีระเบียบวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
8. สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย ครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 722 โรงเรียน และครูในโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาค จำนวน 2,378 โรงเรียน รวม 3,100 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2552)

ตัวอย่าง

ตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. กลุ่มครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 172 คน จาก 86 โรงเรียน
2. กลุ่มครูโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาค จำนวน 546 คน จาก 273 โรงเรียน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (systematic random sampling) กำหนดโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการสุ่มอย่างมีระบบ เนื่องจากข้อมูลโรงเรียนเอกชนได้จัดเรียงตามลำดับหมายเลขไว้แล้ว โดยแบ่งเป็นโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาค โรงเรียนทั้งหมดมีโอกาสเป็นตัวแทนเท่าๆ กัน จึงได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้วิจัยเปิดตารางเลขสุ่มของ Yamane (1967) เลือกที่ระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 จากจำนวนประชากร 3,100 โรงเรียน จำนวนตัวอย่างควรเป็น 359 โรงเรียน แล้วให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง เลือกครูที่สอนอยู่ในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ลาออกจากโรงเรียนเอกชนแห่งอื่นมาแล้ว และขณะนี้กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ที่โรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 2 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม จึงมีจำนวนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 718 คน ขั้นตอนในการคำนวณหาตัวอย่างที่เป็นโรงเรียน มีดังนี้คือ

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในส่วนกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 722 โรงเรียน คิดเป็น 24 %ของโรงเรียนเอกชนทั้งหมด ต้องการตัวอย่าง 86 โรงเรียน ดำเนินการสุ่มโดย

$$\begin{aligned}
 1.1 \text{ หาค่า } I (\text{ช่วงที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง}) &= N/n \\
 &= 722/86 \\
 &= 8.39
 \end{aligned}$$

1.2 สุ่มหาตัวเลขตั้งต้นระหว่าง 1-8 โดยใช้วิธีจับฉลาก ได้เลข 3 เป็นเลขตั้งต้น

2. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค มีจำนวนทั้งหมด 2,378 โรงเรียน คิดเป็น 76% ของโรงเรียนเอกชนทั้งหมด ต้องการกลุ่มตัวอย่าง 273 โรงเรียน ดำเนินการสุ่มโดย

$$\begin{aligned}
 2.1 \text{ หาค่า } I (\text{ช่วงที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง}) &= N/n \\
 &= 2378/273 \\
 &= 8.71
 \end{aligned}$$

2.2 สุ่มหาตัวเลขตั้งต้นระหว่าง 1-9 โดยใช้วิธีจับฉลาก ได้เลข 2 เป็นเลขตั้งต้น

ดำเนินการสุ่มอย่างมีระบบ จนกระทั่งได้โรงเรียนตามจำนวนที่ต้องการ คือ 359 โรงเรียน เป็นโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 86 โรงเรียน โรงเรียนในส่วนภูมิภาค 273 โรงเรียน แล้วนำมารวมกัน และใช้ตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนเอกชนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวจำนวนโรงเรียนละ 2 คน เป็นตัวอย่าง ซึ่งได้จำนวนของตัวอย่างจากครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 172 คน และครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในส่วนภูมิภาค จำนวน 546 คน รวมทั้งสิ้น 718 คน ซึ่งเป็นจำนวนตัวอย่างที่ศึกษาเพียงพอ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม จำนวนหนึ่งชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของครู เช่น เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชนอื่นก่อนที่จะมาอยู่โรงเรียนในปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การรับรู้ในบทบาทของครู ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานและลักษณะของการออกจากงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู โรงเรียนเอกชน เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร วารสาร หนังสือตำรา ใน 5 เรื่องต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ประกอบด้วย

2.2.1 ความชัดเจนในบทบาท

2.2.2 ความขัดแย้งในบทบาท

2.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 2.3.1 ความผูกพันต่อโรงเรียน
- 2.3.2 ความผูกพันต่องานสอน
- 2.3.3 ความผูกพันต่ออาชีพครู
- 2.3.4 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

2.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.4.1 ลักษณะงาน
- 2.4.2 ค่าตอบแทน
- 2.4.3 ความยุติธรรม

2.5 การออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มี 3 องค์ประกอบ คือ

- 2.5.1 ย้ายสถานที่ทำงาน
- 2.5.2 ไม่ใส่ใจในการทำงาน
- 2.5.3 พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง

3. สร้างโมเดลสมมุติฐาน ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน จากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาจัดลำดับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้ โมเดลสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรง ทางอ้อม ผ่านไปยังการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน

4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ครูโรงเรียนเอกชนที่เคยมีประสบการณ์การลาออกจากงานจากโรงเรียนอื่นมาก่อนที่จะปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุงานในโรงเรียนเอกชนโดยรวม
4. จำนวนโรงเรียนเอกชนที่เคยทำงานมาก่อน โรงเรียนปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยในการบริหารจากการทำงานในโรงเรียนเดิมที่เคยมีประสบการณ์การลาออกจากงานมาแล้ว ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จำนวน 8 ข้อ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความเปลี่ยนแปลง จำนวน 8 ข้อ โดยมีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบการรับรู้ในบทบาทของ Rizzo, House, and Lirtzman (1970) แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ความชัดเจนในบทบาท จำนวน 6 ข้อ ความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 7 ข้อ โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการรับรู้ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการรับรู้ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการรับรู้ระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร The Organization Commitment Questionnaire (OCQ) (Porter and Smith, 1970) และแบบสอบถามของ สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน จำนวน 9 ข้อ ด้านความผูกพันต่องานสอน จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันต่ออาชีพครู จำนวน 6 ข้อ และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ โดยมีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดความพึงพอใจ Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss *et al.*, 1967) แบบสอบถามของ จันทราณี สงวนนาม (2533) แบบสอบถามของ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) และแบบสอบถามของ อมร โททำ (2551) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านค่าตอบแทน จำนวน 9 ข้อ และด้านความยุติธรรม จำนวน 9 ข้อ โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เฉยๆ ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. แบบสอบถามด้านการลาออกจากการงาน ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดการลาออกจากการงาน Employee Turnover and exit Monitoring Procedures และปรับปรุงจากแบบสอบถามของ จารุพร แสงเป่า (2542) แบ่งพฤติกรรมในการลาออกจากการงานเป็น 3 ด้าน คือ ย้ายสถานที่ทำงาน

จำนวน 6 ข้อ ไม่ใส่ใจในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการปรับปรุงจากแบบวัดต่างๆ แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เรือนนระการ, Ph.D. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
2. อาจารย์เฉลิมชัย หาญกล้า, Ph.D. คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
3. อาจารย์บุญเรือง ศรีเหรียญ, Ph.D. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี
4. นายแสน สมนึก, Ph.D. ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
5. นายอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ, Ph.D. ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาหาค่า IOC (index of item objective congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณหาค่า IOC โดยหาผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อ แล้วหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คือ มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้ทดสอบหาความเชื่อมั่น (reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว มาใช้เป็นแบบสอบถามกับกลุ่มที่มีคุณสมบัติเหมือนกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (reliability coefficients) เป็น $\text{Alpha} = 0.9451$ จากนั้นนำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงอีกครั้ง แล้วจึงนำไปใช้สอบถามกับตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตขออนุมัติเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนจำนวนโรงเรียนละ 2 คน
2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ พร้อมซองติดดวงตราไปรษณียากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัย

4. ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด ระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม – 15 ธันวาคม 2553 จำนวน 611 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.09

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สำหรับระดับความคิดเห็นใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1	คะแนน

การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ 5 ระดับของ Likert (1970) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องที่เป็นข้อคำถาม
3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในเรื่องที่เป็นข้อคำถาม
2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลางในเรื่องที่เป็นข้อคำถาม
1.50-2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยในเรื่องที่เป็นข้อคำถาม
1.00-1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องที่เป็นข้อคำถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL (linear structure relationship) ในคอมพิวเตอร์แล้วพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามเกณฑ์ ดังนี้

1. Chi-Square ถ้าโมเดลนั้นถูกต้องและตัวอย่างมีขนาดใหญ่พอ การวัด chi square จะถูกใช้ในการทดสอบทางสถิติ ถ้าค่า chi square มีค่ามากจนมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ รูปแบบ

ไม่สอดคล้อง (bad fit) แต่ถ้าหากค่าน้อยมาก จนไม่นับสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบสอดคล้อง (good fit)

2. Goodness-of-fit indices ถ้าค่าดัชนี GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า 0.9 แปลได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล

3. Root Mean Squared Residual ถ้าค่า RMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แปลว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล

4. ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (comparative fit) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับโมเดลตามทฤษฎีหรือโมเดลตามสมมุติฐาน ได้แก่

NFI จะบ่งชี้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่สอดคล้อง ถ้าค่า NFI มีค่า 0.9 หมายความว่า โมเดลตามสมมุติฐาน สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าโมเดลพื้นฐานถึง 90 %

IFI มีพิสัยระหว่าง 0 ถึง 1 ค่ายิ่งสูงยิ่งบ่งบอกถึงความสอดคล้องของโมเดล

CFI มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากมีค่าสูงถึง 0.9 แปลได้ว่า โมเดลตามสมมุติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูล

RFI มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าสูงถึง 0.9 แปลได้ว่า โมเดลตามทฤษฎี มีความสอดคล้องของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

และเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

ตัวแปรแฝง

LED	หมายถึง	ภาวะผู้นำ
ROL	หมายถึง	การรับรู้ในบทบาท
COM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
SAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
TUN	หมายถึง	การลาออกจากงาน

ตัวแปรสังเกตได้

RELA	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
TASK	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
TRAN	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความเปลี่ยนแปลง
CLER	หมายถึง	ความชัดเจนในบทบาท
CONF	หมายถึง	ความขัดแย้งในบทบาท
SCHL	หมายถึง	ความผูกพันต่อโรงเรียน
OCCU	หมายถึง	ความผูกพันต่ออาชีพครู
TECH	หมายถึง	ความผูกพันต่องานสอน
PEER	หมายถึง	ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
JOBC	หมายถึง	ความพึงพอใจในลักษณะงาน
EXPN	หมายถึง	ความพึงพอใจในค่าตอบแทน
JUDG	หมายถึง	ความพึงพอใจในความยุติธรรม
MOVE	หมายถึง	ย้ายสถานที่ทำงาน
IGNR	หมายถึง	ไม่ใส่ใจในการทำงาน
CHGE	หมายถึง	พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=611)		
สภาพทั่วไป		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	68	11.1
หญิง	543	88.9
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	147	24.1
31-40ปี	243	39.8
41-50ปี	155	25.4
51ปีขึ้นไป	66	10.8
ไม่เกิน 5 ปี	193	31.6
อายุงานที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนโดยรวม		
6-10 ปี	160	26.2
11-15 ปี	107	17.5
16 ปีขึ้นไป	151	24.7
จำนวนโรงเรียนเอกชนที่ท่านเคยทำงานมาก่อนโรงเรียนปัจจุบัน		
ไม่เกิน 2 แห่ง	485	79.4
3-4 แห่ง	111	18.2
5 แห่งขึ้นไป	15	2.4

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวอย่างครั้งนี้มีทั้งหมด 611 คน จากตัวอย่างจำนวน 718 คน เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 543 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 และเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีอายุการทำงานในโรงเรียนเอกชนไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์อยู่ในโรงเรียนเอกชนที่เคยทำงานมาก่อนที่จะมาอยู่โรงเรียนปัจจุบันไม่เกิน 2 แห่ง มากที่สุด คือ 485 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมา คือ 3-4 แห่ง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และน้อยที่สุด คือ 5 แห่งขึ้นไป จำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าสถิติแสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

(n=611)

ตัวแปร	Mean	S.D.	ความเบ้ (skewness)	ความโด่ง (kurtosis)
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED)				
แบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA)	3.59	0.91	-0.61	0.12
แบบมุ่งงาน (TASK)	3.89	0.74	-0.41	-0.17
แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN)	3.59	0.88	-0.22	0.61
การรับรู้ในบทบาทของครู (ROL)				
ความชัดเจนในบทบาท (CLER)	4.22	0.52	-0.43	-0.10
ความขัดแย้งในบทบาท (CONF)	2.82	0.88	0.05	-0.44
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)				
ความผูกพันต่อโรงเรียน (SCHL)	3.42	0.47	0.51	0.83
ความผูกพันต่ออาชีพ (OCCU)	4.53	0.56	-1.28	1.08
ความผูกพันต่องานสอน (TECH)	4.35	0.51	-0.69	0.19
ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (PEER)	4.19	0.58	-0.32	-0.37
ความพึงพอใจในการทำงาน (SAT)				
ความพึงพอใจในลักษณะงาน (JOBC)	3.58	0.99	-0.52	-0.37
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน (EXPN)	3.09	0.75	-0.29	0.01
ความพึงพอใจในความยุติธรรม (JUDG)	3.46	0.52	0.01	0.29
การลาออกจากงาน (TUN)				
ย้ายสถานที่ทำงาน (MOVE)	2.43	0.87	0.17	-0.84
ไม่ใส่ใจในการทำงาน (IGNR)	1.43	0.70	0.14	0.28
พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง (CHGE)	1.20	0.53	0.53	0.46

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทั้ง 3 แบบ คือ แบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) แบบมุ่งงาน (TASK) และแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.59-3.89 โดยตัวแปรภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (TASK) มีค่าสูงที่สุด ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) มีค่าเท่ากับภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN) แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับงาน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (TASK) อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า ครูมีการรับรู้ในบทบาท (CLER) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ 4.22 ส่วนด้าน ความขัดแย้งในบทบาท (CONF) มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ที่ 2.82 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนเอกชน มีความชัดเจนในบทบาทของการเป็นครู จึงทำให้การรับรู้ในบทบาท (CLER) มีค่าเฉลี่ยสูง

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.42-4.53 โดยความผูกพัน ต่ออาชีพ (OCCU) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันต่องานสอน (TECH) และ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (PEER) ส่วนความผูกพันต่อโรงเรียน (SCHL) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงว่า ครูมีความผูกพันต่ออาชีพครูและมีความผูกพันต่องานสอนมาก แต่ที่มีประสบการณ์ ลาออกจากโรงเรียน เพราะมีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยกว่าด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.09-3.58 โดยครู มีความพึงพอใจในลักษณะงาน (JOBC) มากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในความยุติธรรม (JUDG) และความพึงพอใจในค่าตอบแทน (EXPEN) น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.46 และ 3.09 แสดงว่าครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนจากโรงเรียนเอกชนน้อย เป็นสาเหตุที่ทำให้ลาออกจากงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรการลาออกจากงาน (TUN) พบว่า ครูมีความคิดเห็นในระดับน้อย โดยมี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 1.20-2.43 โดยครูมีการย้ายสถานที่ทำงาน (MOVE) มากที่สุด รองลงมา คือ ไม่ใส่ใจในการทำงาน (IGNR) และพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง (CHGE) น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.43, 1.43 และ 1.20 ตามลำดับ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ลาออกจากโรงเรียนเอกชนที่มี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีความชัดเจนในบทบาทการทำงาน มีความผูกพันต่ออาชีพครูสูง และ มีความพึงพอใจในลักษณะงาน จะมีการลาออกจากโรงเรียนน้อย ถึงแม้ว่าจะมีการลาออก ก็เป็น แต่เพียงย้ายสถานที่ทำงาน แต่ยังคงประกอบอาชีพครูเหมือนเดิม

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) หรือขนาดความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าความเบ้เป็นลบ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ความโด่งน้อยกว่า 3) แสดงว่า ข้อมูล มีการแจกแจงค่อนข้างป้านหรือโค้งน้อย และมีการกระจายของข้อมูลมาก

ผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง และทราบลักษณะการกระจายของข้อมูล ตลอดจนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตามวิธีของ Cronbach (1970) (Cronbach's alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.80 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (corrected item-total correlation) มีค่ามากกว่า 0.2 และข้อคำถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อตัดข้อคำถามข้อนั้นออก (Cronbach's alpha if item deleted) ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1970) แสดงว่า ทุกข้อคำถามเป็นคำถามที่ดี กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงที่ตั้งใจจะวัด มีค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในการวัดตัวแปรแฝงใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ทำให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์โมเดล LISREL ต่อไป ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
สังเกตได้

	SCHL	OCCU	TECH	PEER	JOBC	EXPN	JUDG	MOVE	IGNR	CHGE	RELA	TASK	TRAN	CLER	CONF
SCHL	1														
OCCU	.340**	1													
TECH	.475**	.546**	1												
PEER	.423**	.357**	.524**	1											
JOBC	.492**	.182**	.289**	.318**	1										
EXPN	.464**	.281**	.287**	.277**	.594**	1									
JUDG	.490**	.280**	.316**	.330**	.362**	.462**	1								
MOVE	.509**	.213**	.187**	.470**	.327**	.337**	.367**	1							
IGNR	.378**	.275**	.196**	.321**	.538**	.473**	.217**	.542**	1						
CHGE	.257**	.241**	.209**	.637**	.423**	.619**	.482**	.340**	.660**	1					
RELA	.534**	.221**	.279**	.227**	.698**	.606**	.433**	.379**	.480**	.409**	1				
TASK	.435**	.420**	.296**	.347**	.580**	.405**	.208**	.242**	.413**	.678**	.583**	1			
TRAN	.491**	.579**	.273**	.307**	.748**	.622**	.374**	.329**	.561**	.525**	.827**	.703**	1		
CLER	.520**	.390**	.593**	.458**	.357**	.330**	.222**	.173**	.168**	.199**	.434**	.536**	.435**	1	
CONF	.313**	.285**	.403**	.306**	.430**	.580**	.110**	.372**	.293**	.213**	.107**	.110**	.468**	.665**	1
Mean	3.94	4.53	4.35	4.18	3.57	3.29	3.39	3.87	4.57	4.79	3.58	3.88	3.58	4.21	3.33
S.D.	0.54	0.56	0.51	0.57	0.99	0.75	0.50	0.79	0.70	0.53	0.91	0.74	0.88	0.52	0.73

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.107-0.827 ซึ่งมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก โดยใช้เกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2540) เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.10 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ = 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตารางที่ 3 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ภายนอกหรือตัวแปรอิสระ 12 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ภายใน หรือตัวแปรตาม 3 ตัว รวมทั้งสิ้น 119 คู่ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สองคู่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.107-0.827 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท (CONF) กับตัวแปรภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบมุ่งความเปลี่ยนแปลง (TRAN) กับตัวแปรภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ภายใน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.182-0.594 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในลักษณะงาน (JOBC) กับตัวแปรความผูกพันต่ออาชีพ (OCCU) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในคำตอบแทน (ESPN) กับตัวแปรความยุติธรรม (JUDG)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.583-0.827 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง-สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) จำนวน 2 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COM) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.182-0.546 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.362-0.594 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ภายในของตัวแปรแฝงทุกคู่ เมื่อนำมาพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว จะสามารถวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ซึ่งผลการวิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

ความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร-การรับรู้ในบทบาทของครู	0.107-0.536	ต่ำ-ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร-การลาออกจากงาน	0.242-0.678	ต่ำ-ปานกลาง
การรับรู้ในบทบาทของครู-การลาออกจากงาน	0.168-0.372	ต่ำ-ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร-ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.221-0.534	ต่ำ-ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร-การรับรู้ในบทบาทของครู	0.285-0.593	ต่ำ-ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงาน-การลาออกจากงาน	0.217-0.619	ต่ำ-ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงาน-ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.208-0.748	ต่ำ-ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจในการทำงาน-การรับรู้ในบทบาทของครู	0.110-0.580	ต่ำ-ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ นั้น ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเองสูง และไม่ควรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับต่ำ การวิจัยครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งหมด 15 ตัว ซึ่งจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของชุดตัวแปร และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ค่า KMO และค่า Bartlett's test of sphericity ค่า KMO มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า KMO มีค่า 0.80 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อมูลเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก แต่ถ้าน้อยกว่า 0.50 หมายความว่าข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่า Bartlett's test of sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Bartlett's test of sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

(n=611)

ตัวแปร	KMO	Bartlett's test of sphericity		
		chi-square	df	sig
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED)	0.966	15324.067	325	000**
ภาวะผู้นำแบบมุ่ง (RELA)	0.950	5702.742	45	000**
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (TASK)	0.901	3187.086	28	.000**
ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN)	0.933	4399.314	28	.000**
การรับรู้ในบทบาทของครู (ROL)	0.849	3505.986	78	000**
ความชัดเจนในบทบาท (CLER)	0.876	1420.648	15	000**
ความขัดแย้งในบทบาท (CONF)	0.845	1994.122	21	000**
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	0.917	10315.528	406	000**
ความผูกพันต่อโรงเรียน (SCHL)	0.764	1847.812	36	.000**
ความผูกพันต่ออาชีพ (OCCU)	0.824	1150.616	10	.000**
ความผูกพันต่องานสอน (TECH)	0.860	2291.551	15	.000**
ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (PEER)	0.921	3250.453	36	.000**
ความพึงพอใจในการทำงาน (SAT)	0.926	10362.017	300	.000**
ความพึงพอใจในลักษณะงาน (JOBC)	0.937	5377.658	36	.000**
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน (EXPN)	0.866	2638.323	36	.000**
ความพึงพอใจในความยุติธรรม (JUDG)	0.664	774.229	21	.000**

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=611)

ตัวแปร	KMO	Bartlett's test of sphericity		
		chi-square	df	sig
การลาออกจากงาน (TUN)	0.893	7227.732	20	.000**
ย้ายสถานที่ทำงาน (MOVE)	0.734	1086.239	15	.000**
ไม่ใส่ใจในการทำงาน (IGNR)	0.766	2510.861	10	.000**
พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง (CHGE)	0.875	2757.955	10	.000**

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า KMO ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยอยู่ในระดับที่ดี เนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.718 ถึง 0.969 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมากทุกตัวแปร สำหรับค่า Bartlett's test of sphericity พิจารณาจากค่า chi-square พบว่า มีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) แสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรสาเหตุแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6-7 ดังนี้

ตารางที่ 6 เป็นการรายงานค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error) และค่าสถิติ t ของน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นสาเหตุ ซึ่งจะแสดงถึงความสามารถของตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ที่วัดตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ทั้งนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า 1.96) (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสาเหตุที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ
ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ และการรับรู้ในบทบาทของครู ด้วยโปรแกรม LISREL

(n=611)

ตัวแปร	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ						R ²
	LED			ROL			
	สปส.	SE	t-test	สปส.	SE	t-test	
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED)							
RELA	0.70	0.21	3.34*	0	0	0	0.71
TASK	0.81	0.21	3.91*	0	0	0	0.84
TRAN	0.50	0.19	2.63*	0	0	0	0.98
การรับรู้ในบทบาทของครู (ROL)							
CLER	0	0	0	0.50	0.15	3.29*	0.75
CONF	0	0	0	0.82	0.22	3.68*	0.83
chi-square goodness of fit = 1.63 df = 4 P = 0.81 chi-square/df = 0.41							
RMSEA = 0.038 RMR = 0.099 standardized RMR = 0.012							
GFI = 1.00 AGFI = 1.00 CFI = 1.00 NFI = 0.99 NNFI = 1.06							

ตารางที่ 6 เป็นการรายงานค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่าสถิติ t ของน้ำหนักองค์ประกอบ จากค่าที่แสดงในตารางที่ 6 นี้ แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในโมเดล แตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า R-Square คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่าที่ได้จากสมการถดถอย ที่มีองค์ประกอบเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์จึงเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในการวัดตัวแปรแฝง ดังที่จะได้อธิบายละเอียดดังต่อไปนี้

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error) มีค่าระหว่าง 0.15-0.22 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 จากตารางพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-0.98 และ 0.75-0.83 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้ร้อยละ 71-98 และร้อยละ 75-83 ตามลำดับ และจากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN) ใช้วัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ได้ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันเท่ากับ 0.98 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ ความขัดแย้งในบทบาท (CONF) ใช้วัดตัวแปรแฝงการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) ได้ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันเท่ากับ 0.83

จากตารางที่ 6 แสดงค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) ค่า RMSEA ค่า standardized RMR ค่า GFI ค่า AGFI ค่า CFI ค่า NFI และค่า NNFI โดยมีเกณฑ์พิจารณาค่าความสอดคล้องว่า ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ควรไม่มีนัยสำคัญ ถ้าค่าไค-สแควร์ (chi-square) มีนัยสำคัญแสดงว่า รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) ไม่ควรเกิน 2 ค่า RMSEA และค่า standardized RMR น้อยกว่า 0.05 และค่า GFI, ค่า AGFI, ค่า CFI, ค่า NFI และค่า NNFI มีค่ามากกว่า 0.90 (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552) จากข้อมูลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตารางที่ 6 พบว่า ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 1.63, $P > 0.05$ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.41 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.038 ค่า standardized RMR เท่ากับ 0.099 ค่า GFI, AGFI เท่ากับ 1.00 และ 01.00 ค่า NFI, NNFI และ CFI เท่ากับ 0.99, 1.06 และ 1.00 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 7 ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ

(n=611)

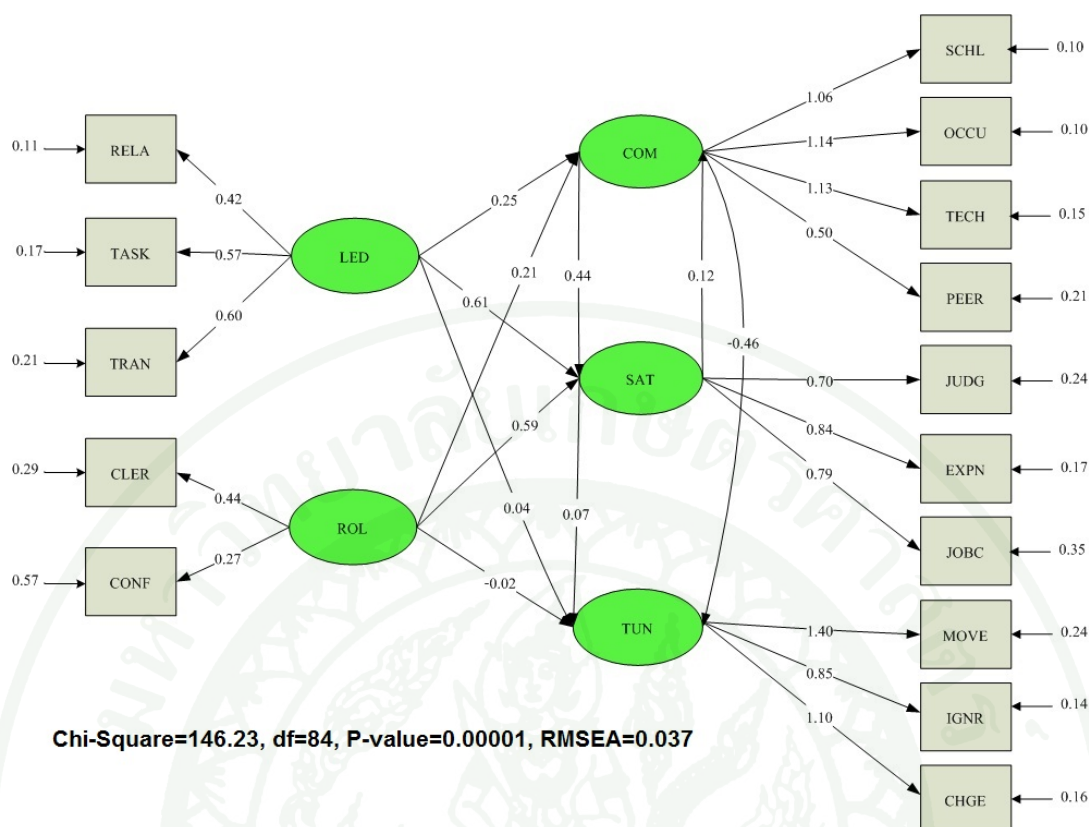
ตัวแปรแฝง	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c)	ความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรแฝง (ρ_v)
LED	0.69	0.45
ROL	0.62	0.43

ตารางที่ 7 เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบการวัดโดยพิจารณาจากค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (p_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (p_v) ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (p_c) ควรมีค่ามากกว่า 0.6 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (p_v) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (สุภมาส อังสุโชติ, 2552) จากตารางที่ 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีค่าความเที่ยง (p_c) สูง (ค่ามากกว่า 0.6) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ 0.6 และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีค่าความเที่ยง (p_c) เท่ากับ 0.62 ส่วนองค์ประกอบทุกตัวอธิบายความแปรปรวนเฉลี่ย (p_v) ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบได้น้อยกว่า 0.5 โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45 และองค์ประกอบการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 43

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน 2) ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครูส่งผลต่อการออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน 4) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน และ 5) รูปแบบการส่งผลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย แสดงได้ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ก่อนการปรับรูปแบบ

ภาพที่ 15 เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยมีตัวแปรแฝงจำนวนสองตัวได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) เป็นตัวแปรสาเหตุที่สามารถวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้จำนวนห้าตัวแปร และตัวแปรแฝงที่เป็นผล จำนวนสามตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (COM) และความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) และการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน (TUN) ซึ่งสามารถวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้จำนวนสิบตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (TASK) รวมทั้งภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN)

การรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ประกอบด้วย ความชัดเจนในบทบาท (CLER) และความขัดแย้งในบทบาท (CONF)

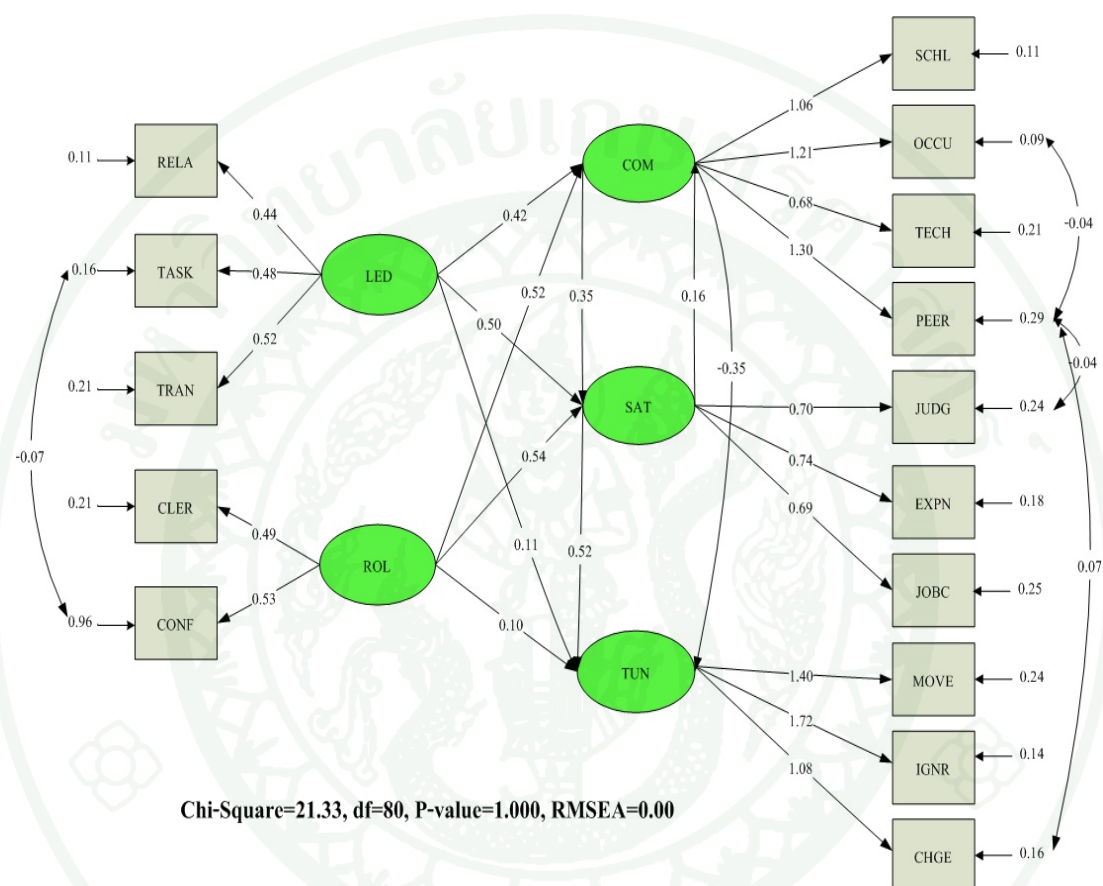
ตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย ความผูกพันต่อโรงเรียน (SCHL) ความผูกพันต่ออาชีพ (OCCU) ความผูกพันต่องานสอน (TECH) และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (PEER)

ตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย ความพึงพอใจในลักษณะงาน (JOBC) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน (EXPN) และความพึงพอใจในความยุติธรรม (JUDG)

ตัวแปรปัจจัยการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน (TUN) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย ย้ายสถานที่ทำงาน (MOVE) ไม่ใส่ใจในการทำงาน (IGNR) และพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง (CHGE)

การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุครั้งนี้ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลกลีฮูดสูงสุด (maximum likelihood = ML) ผลการวิเคราะห์ครั้งแรก พบว่าค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบหลายค่า แสดงให้เห็นว่า รูปแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ค่าไค-สแควร์ (chi-square) มีนัยสำคัญ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) มีค่าเท่ากับ 146.23 ซึ่งมากกว่า 2 และค่า RMSEA สูงกว่า 0.05 ค่าเหล่านี้แสดงว่ารูปแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 15 ผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบ โดยพิจารณาปรับตามคำแนะนำการปรับรูปแบบของโปรแกรม คำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีเพื่อให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด จากการวิเคราะห์ครั้งที่ 1 โปรแกรมแสดงผลว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน d และ e ซึ่งเป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภายนอก (X) และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภายใน (Y) ทำให้ไม่สามารถปรับเส้นทางต่อไปได้ ผู้วิจัยจึงผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน d และ e โดยการเพิ่มเมตริกซ์พารามิเตอร์ TH (theta delta-epsilon) ซึ่งเป็นเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d และ e โดยกำหนดให้เป็นพารามิเตอร์อิสระเพื่อเพิ่มเส้นทางในขณะที่ทำการปรับแบบจำลองตามคำแนะนำของโปรแกรม (สุกมาส อังสุโชติ, 2552) ภายหลังการปรับแบบจำลองตามคำแนะนำของโปรแกรมและตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีแล้วได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพที่ 16 ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 21.33 ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 1.00 ท้องศาอิสระเท่ากับ 80 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.27 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

(GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (standardized RMR) เท่ากับ 0.018 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.00 เมื่อรูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้ ดังแสดงในตารางที่ 8-11 ดังนี้



ภาพที่ 16 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ภายหลังการปรับรูปแบบ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้าน
การบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจางานของครูโรงเรียนเอกชน ด้วยโปรแกรม
LISREL

(n=611)

ตัวแปรแฝง	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	ตัวแปรสังเกตได้	สปส.	SE	t-test	
LED	RELA	0.44	0.08	5.50*	0.84
	TASK	0.48	0.03	16.10*	0.80
	TRAN	0.52	0.05	10.40	0.74
ROL	CLER	0.49	0.04	12.25*	0.66
	CONF	0.53	0.03	17.67*	0.68
COM	SCHL	1.06	0.10	10.60*	0.76
	OCCU	1.21	0.07	17.28*	0.89
	TECH	0.68	0.05	13.60*	0.73
	PEER	1.30	0.09	14.44*	0.79
SAT	JOBC	0.70	0.02	-	0.43
	EXPN	0.74	-	12.44*	0.69
	JUDG	0.69	0.06	8.68*	0.57
TUN	MOVE	1.40	-	-	0.96
	IGNR	1.72	0.17	10.12*	0.98
	CHGE	1.08	0.13	8.31	0.84

chi-square goodness of fit = 21.33 df = 80 P = 1.00 chi-square/df = 0.27

RMSEA = 0.00 RMR = 0.081 standardized RMR = 0.018

GFI = 1.00 AGFI = 0.99 CFI = 1.00 NFI = 0.96 NNFI = 1.19

จากภาพที่ 16 และตารางที่ 8 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) และความขัดแย้งในบทบาท (CONF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันเท่ากับ 0.84 และ 0.68 ตามลำดับ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้วัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) ได้ดีที่สุด และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ความผูกพันต่ออาชีพครู (OCCU) และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ใช้วัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (COM) และความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ได้ดีที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันเท่ากับ 0.89 และ 0.69 ตามลำดับ

จากตารางพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.74-0.84 และ 0.66-0.68 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วมได้ร้อยละ 74-84 และร้อยละ 66-68 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ความผูกพันต่อองค์กร (COM) และความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.73-0.89 และ 0.43-0.69 สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วมได้ร้อยละ 73-89 และร้อยละ 43-69 ตามลำดับ

เกี่ยวกับอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรนั้น การศึกษาตัวแปรในทางสังคมศาสตร์นั้น มักจะเกิดความคลาดเคลื่อนสูงเนื่องจากการวัด ทำให้ตัวแปรที่ศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ไม่มากนัก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติ ถ้าตัวแปรใดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 40 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้ จากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุส่วนใหญ่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้สูงมากกว่าร้อยละ 40 จึงถือได้ว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2545)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

(n=611)

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรแฝงภายนอก/ตัวแปรแฝงภายใน				
		LED	ROL	COM	SAT	TUN
COM	DE	0.42*	0.52*	-	0.16*	-
	IE	0.06*	0.09*	-	-	-
	TE	0.48*	0.61*	-	0.16*	-
SAT	DE	0.50*	0.54*	0.35*	-	-
	IE	0.15*	0.18*	-	-	-
	TE	0.65*	0.72*	0.35*	-	-
TUN	DE	0.11*	0.10*	-0.35*	0.52*	-
	IE	0.08*	0.19*	0.18*	-0.06*	-
	TE	0.15*	0.29*	-0.17*	0.46*	-

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (total effect)

จากตารางที่ 9 เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่มีผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในทุกตัวแปรมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ในเชิงบวกเท่ากับ 0.42 และตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท (ROL) มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ในเชิงบวกเท่ากับ 0.52 ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ในเชิงบวกเท่ากับ 0.16 ในขณะที่ตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ได้รับอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก จากปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) เท่ากับ 0.50 และได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก จากปัจจัยการรับรู้ในบทบาท (ROL) เท่ากับ 0.54 และยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) เท่ากับ 0.35 อีกด้วย

เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลทางตรงไปสู่ปัจจัยการลาออกจากงาน(TUN) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีค่าอิทธิพลใกล้เคียงกัน คือ เท่ากับ 0.11 และ 0.10 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าเป็นลบเท่ากับ -0.35 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าเป็นบวกเท่ากับ 0.52

เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร(COM) โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) เท่ากับ 0.06 และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ในเชิงบวก ผ่านตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) เท่ากับ 0.09 ในด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารงาน (SAT) ผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) เท่ากับ 0.15 และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร(COM) เท่ากับ 0.18

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการลาออกจากงาน(TUN) พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีอิทธิพลต่อตัวแปรการลาออกจากงาน (TUN) ผ่านตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) และตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.08 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีอิทธิพลต่อตัวแปรการลาออกจากงาน (TUN) ผ่านตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) และตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.19 และตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.18 ส่วนตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าเป็นลบเท่ากับ -0.06

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.61 ส่วนตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16 ตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ตัวแปรปัจจัย

การรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.65, 0.72 และ 0.35 ตามลำดับ

อิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงภายนอก และภายใน ที่ส่งถึงตัวแปรการลาออกจากการงาน (TUN) พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ตัวแปรปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) และตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าอิทธิพลในเชิงบวกเท่ากับ 0.15, 0.29 และ 0.46 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าอิทธิพลในเชิงลบเท่ากับ -0.17

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทั้งหมด พบว่า ในด้านอิทธิพลทางตรง ตัวแปรตาม คือ การลาออกจากการงานของครู (TUN) ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจาก ตัวแปร ความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.52 รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) และที่น้อยที่สุด คือ อิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางลบ สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ถ้ามีน้อย จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูลาออกจากการงานมาก ส่วนอิทธิพลทางอ้อมพบว่าตัวแปรตาม คือ การลาออกจากการงานของครู (TUN) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ตัวแปรการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มากที่สุด และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COM) กับตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีขนาดอิทธิพลรองลงมา และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าน้อยที่สุด และมีค่าเป็นลบ สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COM) ทำให้ขนาดอิทธิพลมีค่าเป็นลบ ในด้านอิทธิพลรวม ตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรปัจจัยการรับรู้ในบทบาท (ROL) และตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ส่วนตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีค่าน้อยที่สุดและมีค่าเป็นลบ

ตารางที่ 10 แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) ความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้
ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2)

(n=611)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ρ_c	ρ_v	R^2
LED	RELA	0.69	0.45	0.84
	TASK			0.80
	TRAN			0.74
ROL	CLER	0.62	0.43	0.66
	CONF			0.68
COM	SCHL	0.78	0.48	0.76
	OCCU			0.89
	TECH			0.73
	PEER			0.79
SAT	JOBC	0.71	0.44	0.43
	EXPN			0.69
	JUDG			0.57
TUN	MOVE	0.70	0.45	0.96
	IGNR			0.98
	CHGE			0.84

ตารางที่ 10 เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบการวัดโดยพิจารณาจากค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) ซึ่งค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.6 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2552) จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) การรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) ความผูกพันต่อองค์กร (COM) ความพึงพอใจใน

การทำงาน (SAT) และการลาออกจากงานของครู (TUN) มีค่าความเที่ยง (p_c) สูง (ค่ามากกว่า 0.6) โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ 0.78 รองลงมา คือ องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.71 และองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ (p_v) ได้ต่ำกว่า 0.5 เล็กน้อย โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร (COM) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ร้อยละ 48 รองลงมา คือ องค์ประกอบการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) และองค์ประกอบ การลาออกจากงานของครู (TUN) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45 เท่ากันสำหรับองค์ประกอบอื่นๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) อธิบายความแปรปรวนเฉลี่ยได้ใกล้เคียงกันตั้งแต่ร้อยละ 43 ถึงร้อยละ 44 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	LED	ROL	COM	SAT	TUN
LED	1.00				
ROL	0.36*	1.00			
COM	0.45*	0.44*	1.00		
SAT	0.76*	0.31*	0.53*	1.00	
TUN	0.18*	0.41*	0.39*	0.24*	1.00

เมื่อพิจารณาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในตารางที่ 11 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงจำนวนห้าตัว รวมทั้งสิ้น 15 คู่ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.18-0.76 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) กับตัวแปร การลาออกจากงานของครู (TUN) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) กับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.76 แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

จากผลการวิเคราะห์ทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญด้านการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ซึ่งส่งอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงเชิงบวก โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญด้านการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) พบว่า มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมเชิงบวก โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.15 และ 0.29 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่ำที่สุด และมีค่าเป็นลบ

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนครั้งนี้ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะของตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวอย่างทั้งหมด 611 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 88.9 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.8 อายุงานที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนโดยรวมไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 31.6 รองลงมา คือ 6-10 ปี ร้อยละ 26.2 ส่วนที่ทำงานนาน 16 ปีขึ้นไป และ 11-15 ปี ร้อยละ 24.7 และ 17.5 ตามลำดับ ในด้านจำนวนโรงเรียนเอกชนที่เคยทำงานมาก่อนโรงเรียนปัจจุบัน พบว่า จำนวนโรงเรียนไม่เกิน 2 แห่งมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 79.4

2. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.59-3.89 โดยตัวแปรภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (TASK) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN) ซึ่งมีค่าเท่ากัน คือ 3.59

2.2 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ตนเองมีการรับรู้ในบทบาทอยู่ในระดับมาก คือ ความชัดเจนในบทบาท (CLER) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดเท่ากับ 4.22 และตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท (CONF) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.82

2.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวในระดับมาก เฉลี่ยตั้งแต่ 3.42-4.53 โดยตัวแปรความผูกพันต่ออาชีพ (OCCU) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.53 รองลงมา คือ ความผูกพันต่องานสอน (TECH) เท่ากับ 4.35 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (PEER) เท่ากับ 4.19 และความผูกพันต่อโรงเรียน (SCHL) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.42

2.4 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวในระดับมาก เฉลี่ยตั้งแต่ 3.09-3.58 โดยความพึงพอใจในลักษณะงาน (JOBC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.58 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในความยุติธรรม (JUDG) เท่ากับ 3.46 และความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อย เท่ากับ 3.09

2.5 ปัจจัยการลาออกจากงาน (TUN) ซึ่งครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวเฉลี่ยในระดับน้อย มีค่าตั้งแต่ 1.20-2.43 เนื่องจากข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นคำถามในเชิงลบ

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบพิจารณาจากค่า KMO และค่า Bartlett's test of sphericity พบว่า KMO มีค่าอยู่ระหว่าง 0.664-0.950 ($KMO > 0.50$) และค่า chi-square มีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) แสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

4. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบที่ปรับแล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ (chi-square) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > 0.05$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.41 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.038 ค่า standardized RMR เท่ากับ 0.099 ค่า GFI และ AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า NFI และ NNFI เท่ากับ 0.99, 1.06 ตามลำดับ

5. ประสิทธิภาพของรูปแบบการวัด พิจารณาจากค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงและความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) มีค่าความเที่ยงสูง (ค่ามากกว่า 0.6) โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) มีค่าความเที่ยงสูงที่สุด คือ 0.69 และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.62 อธิบายได้ว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) สามารถอธิบายความแปรปรวนเฉลี่ยได้สูงที่สุดร้อยละ 45 และการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) อธิบายความแปรปรวนเฉลี่ยได้ร้อยละ 43 ตามลำดับ

6. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า

6.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) สามารถวัดได้จริงด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรตามที่กำหนดไว้ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (TRAN) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (TASK) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98, 0.84 และ 0.71 ตามลำดับ

6.2 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) สามารถวัดได้จริงด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรตามที่กำหนดไว้ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท (CONF) และความชัดเจนในบทบาท (CLER) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 0.75 ตามลำดับ

7. การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นสาเหตุได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (RELA) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีที่ใช้อวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ได้ดีที่สุด สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นผล พบว่า พฤติกรรมไม่ใส่ใจในการทำงาน (IGNR) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีที่ใช้อวัดตัวแปรแฝงการลาออกจากงาน (TUN) ได้ดีที่สุด

8. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 21.33 ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 1.00 ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 80 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.27 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (standardized RMR) เท่ากับ 0.018 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.00

9. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LED) ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู (ROL) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COM) และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (SAT)

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว นำมาสรุปผลตามสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มีสี่ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงและ มีอิทธิพลรวมเชิงลบต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนมีค่าเป็นลบ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยเมื่อส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเป็นบวก
5. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนมีค่าเป็นบวก แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยเมื่อส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเป็นลบ
6. รูปแบบการส่งผลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อวิจารณ์

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานก็มีค่าอิทธิพลสูงที่สุดต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี กุศลศรี (2544) ได้ศึกษาสาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่า การบริหารงานระบบครอบครัว และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัท และจากเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลในเชิงบวก และเมื่อปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลไปยังปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรก็ส่งอิทธิพลไปในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจ (2549) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่าตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เน่งน้อย ศรีจารชนบูลย์ (2531) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในข้าราชการพลเรือน และศึกษาภูมิหลังของข้าราชการที่ขอลาออกจากราชการในช่วงปีงบประมาณ 2528-2530 รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาลาออกจากราชการ ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เมื่อคิดเฉลี่ยเป็นรายปี มีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนลาออกจากราชการปีละประมาณ 400 คน ในขณะที่ข้าราชการไม่สามารถสรรหากำลังคนประเภทนี้เข้ารับราชการได้เพียงพอ จึงเป็นปัญหาสำคัญทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ต้องหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วน ส่วนการศึกษาทางด้านปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาลาออกจากราชการ พบว่า มีปัจจัยหลักสี่ประการ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชาในประเด็นของการใช้อำนาจหน้าที่ ที่ไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่มีไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งตรงกับทฤษฎีองค์ประกอบ

และความคาดหวัง (expectancy and valence theory) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงาน เหตุผลหลักก็คือ บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ตนคาดหวังไว้ในด้านต่างๆ ตามแต่บุคคลนั้นจะคาดหวังจากการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาแต่ไม่ได้รับจึงเป็นผลให้บุคคลลาออกจากการทำงาน เพื่อหวังว่าการลาออกจะช่วยทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารงานบุคคลด้วย โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การทะนุบำรุงรักษา รวมถึงการดำเนินงานเมื่อบุคคลนั้นพ้นไปจากองค์กร ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าคนในองค์กรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ครูในโรงเรียนเอกชนก็ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน ดังนั้น การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงพฤติกรรมของครูและตอบสนองพฤติกรรมนั้นไปในทางที่พึงประสงค์จึงสามารถจะผูกมัดใจครูให้อยู่ในโรงเรียนได้นานๆ การให้ความสำคัญต่อครูในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจให้ก่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียน ด้วยการบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจให้มากขึ้น การบริหารแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงสามารถตอบโจทย์นี้ได้เป็นอย่างดี โดยการให้ความสนใจทั้งด้านโครงสร้าง คน กระบวนการและสิ่งแวดล้อม (อุทัย เลาหวิเชียร, 2533) โดยเฉพาะเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากคนมีความคิด มีจิตใจ อารมณ์ต่างๆ ตามสถานการณ์ และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละคน การที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่างเช่นการบำรุงขวัญ ให้ความพึงพอใจในการทำงานด้วยการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญให้การยกย่องชมเชย ให้ทราบถึงนโยบายแผนงานและทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวในองค์กร ผู้บริหารให้อิสระเสรีภาพในการทำงานตามสมควร (พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539)

ดังนั้น เพื่อความสำเร็จขององค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายตั้งแต่ความสามารถทางด้านเทคนิค รวมถึงการออกแบบ ความสำคัญของความเชี่ยวชาญเหล่านี้แตกต่างกันไปในระดับชั้นการบริหารในองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางด้านความคิด คือมีความสามารถในการเข้าใจปัญหาในองค์กร และสามารถคิดวิธีการแก้ปัญหาได้เหมาะสม ผู้บริหารระดับกลาง ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ส่วนผู้บริหารระดับล่างจะต้องมีทักษะและเทคนิคในการทำงาน (อุทัย เลาหวิเชียร, 2533)

ด้านปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในระดับต่ำ แต่เมื่อส่งอิทธิพลผ่านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าอิทธิพลสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยความชัดเจนในบทบาทของครู ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท Kagan (1972) กล่าวว่ามนุษย์จะไม่ชอบสิ่งที่ไม่มีความชัดเจนในสิ่งที่ตนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย เพราะในสภาพความไม่ชัดเจนนั้น มนุษย์ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมได้ ทำให้มนุษย์สับสนในบทบาทของตนเอง ความไม่ชัดเจนของงาน หมายถึง การไม่ได้รับทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และไม่ได้รับงานตรงกับความสามารถของตนเอง หากต้องทำงานภายใต้สภาวะการทำงานเช่นนี้ ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงานจนต้องหาทางออกให้กับตนเอง เพื่อลดความตึงเครียดที่เกิดขึ้น ดังนั้นความชัดเจนของงานที่แท้จริงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงได้ และ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า หัวหน้างานสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องของความชัดเจนของงานที่ให้กับพนักงาน โดยการให้พนักงานทราบถึงขอบเขตของงานที่ต้องทำ โดยชัดเจน ซึ่งทางบริษัททั่วไปได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (job description) ไว้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความชัดเจนในการทำงานให้กับพนักงาน ในงานวิจัยของ จิตภา เสน่ห์นุช (2553) พบว่า ในโรงงานอุตสาหกรรมยา องค์การเภสัชกรรม แม้ว่าจะมีคำบรรยายลักษณะงานของพนักงานในทุกตำแหน่ง จัดทำเป็นคู่มือสำหรับพนักงาน แต่ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน ในส่วนคำบรรยายลักษณะงานพบว่า ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักและคำบรรยายลักษณะงานในคู่มือก็ไม่ได้มีรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่การตัดสินใจที่ชัดเจนจริงๆ เพราะในการทำงานบางครั้งในกรณีที่เกิดปัญหาความไม่ชัดเจนในการทำงาน ความคลุมเครือในเรื่องความชัดเจนของงานนี้ จึงนำไปสู่ความขุ่นข้องหมองใจ ความสับสนวุ่นวาย และความขัดแย้งในการทำงานส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานที่แย่ลงไป ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงานและอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ และผลการวิจัยพบว่าเภสัชกรที่ดำรงตำแหน่งนักการตลาดฝ่ายการตลาดและการขาย เป็นเภสัชกรส่วนใหญ่ที่มีความรู้สึกว่า ความชัดเจนของงานที่ทำต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าเภสัชกรประเภทอื่น ซึ่งอธิบายได้ว่าลักษณะการทำงานของเภสัชกรประเภทนี้ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับลูกค้าภายนอกองค์กรและทำการประสานงานเรื่องส่งยา ขนส่งยาให้เกิดความเรียบร้อย คล้ายคลึงกับผู้ที่แทนยาบริษัทเอกชนซึ่งอาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเรียนมาในการทำงานจึงเกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทของตนเอง

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครูส่งอิทธิพลทางตรงผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) พบว่า การรับรู้ในบทบาทที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในองค์กรหนึ่งๆ บุคคลในองค์กรจะพบความหลากหลายหรือความไม่ชัดเจนต่างๆ เนื่องจากความคาดหวังของบุคคลต่องานของตนไม่ชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกันอาจจะนำไปสู่ความตึงเครียดในอารมณ์ ความไม่พึงพอใจในงานและยังทำให้เกิดความไม่ผูกพัน ส่วนความขัดแย้งในบทบาทจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความตึงเครียด ความไม่พึงพอใจในงาน การออกจากงานและมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังนั้นการที่ครูมีความชัดเจนในบทบาทสูง มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำย่อมทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย นอกจากนี้ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Ashforth (1993) ได้ศึกษาวิจัยโดยใช้การผสมผสานโมเดลของความเหนื่อยหน่าย (integrated model of burnout) โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้บริหารในหน่วยงานที่ให้บริการต่อสังคม จำนวน 148 คน โดยจัดเก็บข้อมูลสองครั้ง ห่างกัน 8 เดือน พบว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aryee and Tan (1992) ได้ศึกษาวิจัยโดยใช้โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลที่ได้รับจากความผูกพันต่ออาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและพยาบาลวิชาชีพในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 510 คน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่ออาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะถอนตัวออกจากอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางลบ แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2542) ที่พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลด้านบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ จากเส้นอิทธิพลจากความผูกพันต่อองค์กรไปสู่การลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่ออาชีพซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ตัวหนึ่งของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลในทางลบสามารถอธิบายได้ว่า ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะมีการลาออกจากงานน้อย นอกจากนั้นยังพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง ที่ตัวแปรอื่นๆ ในโมเดลส่งอิทธิพลผ่านไปยังการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ตัวแปรอื่นๆ ดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Lucas, Atwood, and Hagaman (1993) ได้เสนอผลการวิจัยจากโมเดลการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตชานเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความพึงพอใจในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานและความพึงพอใจในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงาน สำหรับการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการลาออก ส่วน Price (1977); Bludorn (1982a) และ Mobley (1982) เสนอโมเดลจากแนวคิดและผลการวิจัยตรงกันว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และการลาออก หรือเปลี่ยนงานของบุคคลได้จริง เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมี การลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้มีความพึงพอใจในงานต่ำ หรือไม่พึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามก็ตามอิทธิพลนี้จะมีไม่มากนัก อาจเป็นเพราะว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้ครูโรงเรียนเอกชนลาออกจากงาน อาจเกิดจากความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งบางครั้งเกิดจากตัวของครูเอง แต่โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นผลเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่ได้เป็นตัวแปรในงานวิจัยนี้ ความเหนื่อยล้าจะแสดงให้เห็นได้จากความพึงพอใจของครูซึ่งจะอยู่ในระดับต่ำและไม่มี ความผูกพันกับองค์กร และมักจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากคนอื่น จะเห็นได้จากสัญญาณต่อไปนี้ คือ ความนับถือตนเองลดลง ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ และประสบความสำเร็จจะลดลง มีการแยกตัวหรือปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานในทางลบ (Schor, 1998) ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้มีผลมาจากการที่ครูต้องเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในเชิงลบมาเป็นระยะเวลานาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป หัวหน้างานมีความขัดแย้งกัน มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลน้อยเกินไป ผู้บริหารไม่ตระหนักถึงความทุ่มเทในการทำงานของครู และล้มเหลวในการบรรลุผลสำเร็จ (Apgar, 1998) ถึงแม้ว่าในงานวิจัยนี้จะมีผลที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงบวก ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง แต่เมื่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร จะมีอิทธิพลในเชิงลบ (-0.06) แสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะมีลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความยุติธรรมที่ไม่พึงพอใจ แต่ถ้าครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน ต่ออาชีพครู ต่องานสอน และต่อเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ครูโรงเรียนเอกชนไม่ลาออกจากงานได้เช่นกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชนครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชน

การศึกษาวิจัยศึกษาเฉพาะครู โรงเรียนเอกชนที่ยังสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชน แต่มีประสบการณ์
การลาออกจากโรงเรียนเอกชนอื่นมาแล้วอย่างน้อยหนึ่งครั้ง และทำการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน
ทั่วประเทศ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหาร โดยคำนวณขนาดของตัวอย่างจากจำนวน
ประชากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค
ที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยครูในโรงเรียนเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร จำนวน 722 โรงเรียน และครูในโรงเรียนเอกชนในส่วนภูมิภาค จำนวน 2,378
โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2552) การวิจัยครั้งนี้เลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างมีระบบ
(systematic random sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเอกชน
โดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนให้เลือกครูที่มีประสบการณ์การลาออกจากโรงเรียนเอกชน
อื่นมาแล้วเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คน และการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค ในปีการศึกษา 2552 ตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนเอกชน จำนวน 718 คน จากสถานศึกษาเอกชนจำนวน 359 แห่ง แต่ได้แบบสอบถาม
กลับคืนมา 611 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรแฝง จำนวน 2 ตัวได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัย การรับรู้ในบทบาทของครู โดยมีตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาทและ ความขัดแย้งในบทบาท ตัวแปรคั่นกลาง 2 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ 4 ตัวได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียนความผูกพันต่ออาชีพครู ความผูกพันต่องานสอนและ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความยุติธรรม มีตัวแปรตาม 1 ตัว คือ การลาออกจากงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ย้ายสถานที่ทำงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน และพฤติกรรม มีการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือก่อนใช้จริง โดยทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาที่มีลักษณะเช่นเดียวกับตัวอย่างที่จะให้ ข้อมูล จำนวน 50 แห่ง รวม 100 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach (1970) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งได้ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียนเอกชนเดิมที่เคยมี ประสบการณ์การลาออกจากงานมาแล้ว นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือใน การเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ เก็บข้อมูลจากครู จำนวน 718 คน โดยทางไปรษณีย์และ ติดตามทางถามด้วยหนังสือและทางโทรศัพท์ ตั้งแต่เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2553 ได้แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 611 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.09

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ความ สัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุ และวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ โดยตรวจสอบความสอดคล้อง ของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าไค-สแควร์ (chi-square) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square) ค่า RMSEA ค่าดัชนี GFI ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี RMR และค่าดัชนี

standardized RMR หลังจากนั้นสรุปและนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามขนาดค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด และมีค่าเป็นลบ

การที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงบวก เนื่องจากตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความสุข ค่านตอบแทน และลักษณะงาน ซึ่งเป็นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่าง คน งาน วิธีการ โดยอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาหาความสัมพันธ์ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิดและครูพึงพอใจแล้ว จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจสูงและให้ความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับที่ Koontz and Weibrich (1990) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลให้มีความเต็มใจ และมีความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิผลมักเป็นบรรยากาศแบบเปิด (Kimbrough and Burkett, 1990) และหากครูพบว่ากิจกรรมที่ทำไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่มีการร่วมคิดร่วมทำก็ไม่เกิดขึ้น แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กรและปัจจัยด้านบุคคล (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2548) แต่ในงานวิจัยนี้พบว่า ความสุข ค่านตอบแทน และลักษณะงาน ไม่สามารถจูงใจให้ครูโรงเรียนเอกชนปฏิบัติงานต่อไปในโรงเรียนได้ เนื่องจากมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจบั่นทอนความรู้สึกของครูทำให้ไม่ต้องการอยู่ต่อในโรงเรียน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน เนื่องจากตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยนี้ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพครู ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วมาก ก็จะมีการลาออกจากการงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Ashforth (1993) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพมาก มีความตั้งใจที่จะลาออกออกจากงานน้อยลงเช่นกัน

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการลาออกจากการงานของครูโรงเรียนเอกชน แต่มีขนาดอิทธิพลน้อย ซึ่งหมายความว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารถ้ามีมาก ครูมีความพึงพอใจสูง การลาออกจากการงานก็จะน้อยลง ดังที่ Johnson (1988) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ปัจจัยทำนายความพึงพอใจของครูอย่างหนึ่งก็คือพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงเมื่อครูมีความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา มีความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารสูง สามารถสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ การทำงานจะสำเร็จได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ร่วมงานกันได้ดีทั้งกับผู้บริหารและร่วมงานคนอื่นๆ ดังที่ Fiedler, Chemer, and Lindar (1976) ทำการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันยอมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับร่วมงานได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมรับว่าเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานจะเป็นไปด้วยดี ดังงานวิจัยของ Hurley (1987 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532) กล่าวว่า ความสำเร็จต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) พบว่า ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ อวยพร ประพทธีธรรม (2536) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถปฏิบัติได้ครอบคลุมทุกด้าน โดยที่ Yukl (2002) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำนั้นจะเกี่ยวกับการผสมผสานความสนใจใน 3 ด้าน คือ 1) ความสนใจในงาน พฤติกรรมประเภทนี้ให้ความสนใจส่วนใหญ่ไปกับความสำเร็จของงาน การใช้ประโยชน์จากบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการรักษาให้การปฏิบัติงานอยู่ในระบบที่มั่นคง 2) ความสนใจด้านความสัมพันธ์ พฤติกรรมด้านนี้จะให้ความสนใจส่วนใหญ่ไปกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ ช่วยเหลือพนักงาน เพิ่มความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เพิ่มความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างเอกลักษณ์ขององค์กร 3) ความสนใจในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมประเภทนี้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การเพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการ การผลิต ให้ความสำคัญกับการบริการและการทำให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทั้ง 3 ประเภทนี้จะมีความสัมพันธ์กัน ในการตัดสินใจผลงานของหน่วยงานความสัมพันธ์จะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีการตัดสินใจในด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ในการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพลค่อนข้างสูง แต่ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนน้อย หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารถ้ามีมาก การลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนจะน้อยลง

2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มีค่าเป็นลบ คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความหมายว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรมาก การลาออกจากงานจะน้อยลง สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ เพราะเป็นตัวแปรต้นกลางที่ปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลผ่านแล้ว ปัจจัยความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นลบ ซึ่งหมายความว่า ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ต่อเมื่อส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและการรับรู้ในบทบาทของครู ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกแต่มีค่าน้อย และส่งอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกเช่นกัน มีความหมายว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง และครูมีการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจนแต่การลาออกจากงานก็จะยังมีอยู่เช่นกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า แม้ว่าครูโรงเรียนเอกชนจะพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร หรือมีการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจน แต่ก็ยังลาออกจากงาน เนื่องจากเหตุผลทางด้านจิตวิทยา

เกี่ยวกับความขัดแย้ง ซึ่งจะทำให้ครูหมดกำลังใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย เกิดความเครียดทำให้ย้ายหรือลาออกจากงาน โดยเฉพาะคนที่มีความขัดแย้งทางความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร และอีกประการที่สำคัญ คือ เมื่อเกิดความขัดแย้ง สัมพันธภาพของความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง บรรยากาศของความเชื่อถือนะและไว้วางใจระหว่างบุคคลหมดไป ทำให้เกิดการทะเลาะขึ้นได้ เกิดมีแรงต่อต้าน การทำงานขาดความร่วมมือ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ จึงทำให้ครูไม่สามารถคงอยู่กับองค์กรได้ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ข้อค้นพบในการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชนจะไม่ลาออกจากงาน ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรตาม คือ การลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีความหมายในเชิงลบ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูมีค่าเป็นลบ หมายความว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่องานสอน ความผูกพันต่ออาชีพครู และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การลาออกของครูจะน้อยลง แต่ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีค่าอิทธิพลเป็นบวก แต่ก็มีย่านาคอิทธิพลน้อย แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง ก็จะทำให้ครูครูลาออกจากงานน้อยลงเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของครู ก็เป็นไปในทางเดียวกัน คือมีค่าอิทธิพลทางตรงเป็นบวกแต่มีขนาดอิทธิพลน้อย ซึ่งหมายความว่า ถ้าครูมีการรับรู้ในบทบาทที่ชัดเจน และไม่มี ความขัดแย้งในบทบาท ครูก็จะลาออกจากโรงเรียนน้อย ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยเดียวที่มีค่าอิทธิพลสูงในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า ความยุติธรรม ค่าตอบแทนและลักษณะงาน ไม่สามารถจูงใจให้ครูอยู่กับโรงเรียนต่อไปได้ แต่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานเมื่อส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จะมีค่าเป็นลบ หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ครูอยู่ทำงานต่อไปในโรงเรียนได้ต้องผ่านความผูกพันต่อองค์กรเสียก่อน

2. การออกแบบงานวิจัยที่วิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ควรพิจารณาให้มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันได้ เพราะเมื่อโมเดลสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความกลมกลืนกัน จะได้พัฒนาโมเดลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดียิ่งขึ้น เพราะลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน เมื่อตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนไปจะมีผลกระทบถึงตัวแปรอื่นๆ

ทั้งหมด โดยความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ อาจเกิดจากสาเหตุต่อไปนี้คือ 1) ผลจากตัวแปรที่นักวิจัยไม่รู้จักและไม่ได้นำมาศึกษาในโมเดล 2) ผลจากตัวแปรที่นักวิจัยรู้จักแต่ตั้งใจไม่นำมาศึกษาในโมเดล 3) ลักษณะแบบสุ่มของพฤติกรรมมนุษย์ (the randomness of human behavior) และ 4) ความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน จึงควรพิจารณาในลักษณะที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันได้

3. การกำหนดตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงใดๆ ควรกำหนดให้มีจำนวนอย่างน้อย 3 ตัวแปร สังเกตได้ต่อตัวแปรแฝงหนึ่งตัวแปร เพราะถ้าต่ำกว่านี้จะไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้วยโปรแกรม LISREL ได้ นอกจากจะนำเข้าวิเคราะห์ร่วมกับโมเดลการวัดตัวแปรแฝงตัวอื่น แต่กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ที่มี 2 ตัวนี้ให้เป็นศูนย์ ก็จะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ด้วยโปรแกรม LISREL

การประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1. ใช้รูปแบบการวัดและเครื่องมือวิจัยที่ตรวจสอบแล้วว่ามีความตรงตามเกณฑ์ ไปใช้ในการวัดระดับการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อศึกษาและวัดเป็นรายบุคคลว่ามีประสิทธิภาพในการลาออกจากงานอยู่ในระดับใด นอกจากนั้นผู้บริหารสามารถใช้ศึกษาพฤติกรรมของครูที่แสดงออกก่อนการลาออกจากงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาการรักษาครูให้คงอยู่ในโรงเรียน หรือพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องที่เป็นเหตุทำให้ครูไม่พึงพอใจ ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากเดิมสูงภายในสถานศึกษา จะมีผลต่อภาพลักษณ์การบริหารงานของผู้บริหาร ตลอดจนการดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษา ทำให้การบริหารมีลักษณะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าด้วยเรื่องการธำรงรักษานักคนไว้ในองค์กร

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเป็นลบ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยการรับรู้ในบทบาทมีค่าอิทธิพลน้อย ซึ่งแสดงว่าถ้ามีปัจจัยต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วมาก การลาออกจากงานจะน้อยลง ผู้บริหารจึงควรพัฒนาการจัดการโรงเรียนไปพร้อมๆ กับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบเปิดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพครู ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริม

และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นี้ไปใช้พัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น โดยวิธีการสร้างการพอใจซึ่งไม่ใช่การบังคับ กำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใส สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูให้เป็นไปในทางที่ดี อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล และมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้ครูร่วมมือและพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อให้ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้มีความสูงขึ้น ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ดังกล่าวได้ล่วงหน้า โดยนำข้อค้นพบที่ได้ไปกำหนดเป็นนโยบายการบริหารงาน และวางแผนพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้บริหาร และโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้การทำงานร่วมกันของครูได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ทำให้การลาออกจากงานน้อยลง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นเพียงปัจจัยเดียว ที่มีอิทธิพลทางตรงมีค่าเป็นลบ ซึ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพครู ความผูกพันต่องานสอน และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงตัวแปรนี้ และนำไปจัดกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพให้มากขึ้นและมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งได้แก่ การจัดกิจกรรมการประชุมทางวิชาการในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ความสามารถและการรวมกลุ่มครูวิชาชีพให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางด้านการสอน และควรจัดกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครูให้มากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงไปด้วย การจัดกิจกรรมเช่นนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และต่อตัวครูที่จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของวิชาชีพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังควรส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในด้านบริบทและด้านความรู้สึกให้มากขึ้น เช่น ในด้านการปฏิบัติการสอนควรมีการมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมและยุติธรรม การจัดสวัสดิการต่างๆ มีการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้างานกับครูโดยใช้หลักเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและความอาวุโสตามระบบคุณธรรม (merit system) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การจัดหาและพิจารณาทุนการศึกษา การสัมมนา ศึกษาดูงานทางวิชาการจากสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพที่ดี อยู่เสมอระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน และระหว่างหัวหน้างานกับครู สิ่งตอบแทนต่างๆ ที่ดีเหล่านี้ จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยลง

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงการใช้ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์ และแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำแบบมุ่งงานเป็นผู้นำที่ริเริ่ม มีพฤติกรรมชอบกำหนดบทบาทตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ออกคำสั่ง วางแผน กำหนดวิธีการทำงานและวันเวลาที่เสร็จ เป็นผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์เป็นผู้นำที่พิจารณา และคำนึงถึงผู้อื่นให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นมิตรและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม พนักงานจึงมีความพึงพอใจที่จะทำงานด้วย ผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ต่างๆ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรดีขึ้นหรือทำเพื่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบในการบริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำโรงเรียนไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง อีกทั้งผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือและความไว้วางใจในตัวเองให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือใน 3 เรื่อง คือ 1) ความซื่อสัตย์ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร 2) มีความรู้ความสามารถในเรื่องต่างๆ 3) มีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างความไว้วางใจ โดย 1) แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความซื่อตรงและมั่นคง 2) มีทักษะในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์ มีวิจรณ์ญาณในการแก้ปัญหาได้ดีเสมอ 4) แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความเต็มใจ และพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกายและจิตใจ 5) รับฟังและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจในตัวผู้บริหารแล้วก็ย่อมจะยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร จนไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน สร้างความสนใจในงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความศรัทธาและไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างความชัดเจนในบทบาทของครูลดความขัดแย้งในบทบาทให้น้อยลง หมายความว่า ถ้าครูโรงเรียนเอกชนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่โรงเรียนต้องการให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยโรงเรียนได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของครูที่โรงเรียนต้องการให้ปฏิบัติแก่ครูได้อย่างเพียงพอแล้ว ความเข้าใจอย่างชัดเจนนี้ จะส่งอิทธิพลให้ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเพิ่มมากขึ้น และการรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องชัดเจนจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลประสบผลสำเร็จ ซึ่งบุคคลก็就会有ความภาคภูมิใจกับผลงานนั้น เป็นเหตุให้

มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยลง ส่วนความขัดแย้งในบทบาทซึ่งหมายถึงความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและความคาดหวังขององค์กรกับบทบาทหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ ความขัดแย้งในบทบาทเช่นนี้มีอิทธิพลทางตรงต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน กล่าวคือ ถ้าครูโรงเรียนเอกชนมีความขัดแย้งในบทบาทน้อย การลาออกจากงานจะน้อย แต่ถ้ามีความขัดแย้งในบทบาทมาก การลาออกจากงานก็จะมากตามไปด้วย ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ครูที่ทำงานหลายอย่างหลายหน้าที่ ตลอดจนครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานในหลายหน้าที่นั้นให้ได้ผลงานออกมามี ย่อมเผชิญกับปัญหาอุปสรรคของการทำงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นมากกว่า ต้องเรียนรู้การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารควรพยายามลดความขัดแย้งในบทบาทของครูให้น้อยที่สุด โดยปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของครู พร้อมทั้งพิจารณาภาระงานของครูให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือหน้าที่ครู หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสมกับครู เพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน หรือลดความขัดแย้งในบทบาทให้น้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้การลาออกจากงานของครูลดน้อยลงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษา

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการรับรู้ในบทบาทของครู มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครู ผู้บริหารจึงควรพัฒนาองค์การไปพร้อมกับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำของตัวผู้บริหารเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างกำลังใจและจูงใจผู้ร่วมงาน ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ หรือโดยการสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานในทิศทางบวก เนื่องจากการจูงใจที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยลง ซึ่งจำส่งผลให้ไม่กระทบกระเทือนกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานในโรงเรียน ทั้งยังเป็นการธำรงรักษามูลค่าที่เรีนรู้งานเป็นอย่างดีแล้วให้คงอยู่ในโรงเรียนอีกด้วย

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนที่สวยงาม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ทั้งในด้านบริบทและด้านความรู้สึกให้มากขึ้น มีการส่งเสริมด้านวิชาการในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูตระหนักว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ สามารถสร้างคุณงามความดีได้ง่าย เป็นที่เคารพของลูกศิษย์และได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง มีการมอบหมายงานสอนให้กับครูในจำนวนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้างานและครูโดยใช้หลักความรู้ความสามารถ ความประพฤติและความอาวุโสตามระบบคุณธรรม ลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เช่น การร่วมทำกิจกรรม 5 ส. ที่จะทำให้อุบัติการณ์สามัคคีที่จะทำให้สถานที่ทำงานสวย สะอาด น่าอยู่ น่าทำงาน ด้วยร่างกายและความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน หรือการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสามัคคีระหว่างครูในโรงเรียน หรือจัดกิจกรรมสันทนาการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร จึงควรเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อด้านการบริหาร การศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความรู้และทักษะด้านการบริหารให้มากขึ้น และผู้บริหารจึงควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู ทั้งกระบวนการคิดและการตัดสินใจ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และให้มีการตรวจสอบการกระทำของตนเองและผู้ร่วมงานตามหลักการหรือมาตรฐานที่ตกลงร่วมกัน เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สามารถปฏิบัติได้ตามสัญญา ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ทำให้ผู้นำน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี การบริหารโดยเน้นทักษะการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์เป็นการช่วยให้ครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ขึ้นมา การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การมอบหมายงาน การประเมินผลงาน ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรมให้มากที่สุด เพราะทักษะดังที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบของผู้บริหารที่จะจงใจให้ครูคงอยู่กับโรงเรียนต่อไป

4. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ดังนั้น ควรพยายามลดความขัดแย้งในบทบาทของครูลงให้มากที่สุด โดยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู พร้อมทั้งพิจารณาลักษณะของงานให้เหมาะสมกับเวลาและความสามารถของแต่ละบุคคล

5. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงปริมาณว่ามากหรือน้อย ครูจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวนมากหรือน้อยของการจ่ายที่แต่ละคนได้รับ และเปรียบเทียบกับงานที่ครูทำ และยังเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะงานชนิดเดียวกัน ความรู้ในระดับเดียวกัน ประสบการณ์พอกันด้วย ซึ่งแน่นอนว่า ครูทุกคนย่อมต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม และมีคุณค่าเหมาะสมกับงานที่ให้กับโรงเรียน นอกจากนี้ บุคคลยังได้นำเอาเงินไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับวิถีทางซึ่งนำความปลอดภัย สถานภาพ และเกียรติยศชื่อเสียง หากมีเงินไม่พอต่อความต้องการ บุคคลนั้นไม่สามารถจะดำรงชีวิตได้เหมาะสมกับมาตรฐานการดำรงชีวิตได้ ก็จะเกิดความไม่มีความสุขและคืนรนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้โรงเรียนควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนครูอย่างเป็นธรรมและพอเพียงเมื่อครูมีรายได้ที่พอเพียงแล้ว มาตรฐานความเป็นอยู่ของชีวิตก็เพิ่มมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จนไม่คิดที่จะลาออกจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการลาออกจางาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมด้านลบ ทำให้ค่าอิทธิพลของเส้นอิทธิพลมีค่าน้อยหรือมีค่าเป็นลบ จึงควรทำวิจัยในเชิงบวก เช่น ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรด้านการรับรู้ในบทบาทของครู ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานแยกเป็นสองกลุ่ม คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นสองโมเดล และดูตัวแปรที่อธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจางานของครูสองกลุ่มนี้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ควรทำการศึกษาแยกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นตัวอย่างครูเอกชนในกรุงเทพมหานคร และตัวอย่างครูเอกชนในส่วนภูมิภาค เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็น 2 โมเดล เพื่อให้การอ้างอิงผล มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น จึงควรมีการวิจัยโดยกำหนดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามเกณฑ์ การแบ่งของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

4. ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้ อธิบายการส่งอิทธิพลต่อของตัวแปรการลาออก จากงานของครูโรงเรียนเอกชนเพียง 4 ตัวแปรเท่านั้น ดังนั้น การพัฒนาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อ การลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน จึงควรพิจารณานำตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการลาออก จากงานของครูโรงเรียนเอกชนมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความเหนื่อยหน่ายในงาน หรือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้น

5. เนื่องจากการวิจัยเรื่อง การลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน เป็นปัญหาที่สำคัญใน การบริหารงาน จึงควรทำวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ในเชิงคุณภาพ จะได้ข้อมูลเชิงลึกถึงสาเหตุที่สำคัญ ที่ทำให้ครูลาออกจากงาน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.

_____. 2544. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร: ครูสภา.

กิตติมา ปรีดีดิลก. 2542. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์

จันทราณี สงวนนาม. 2533. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาภาครโรงเรียน และ ความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จารุพร แสงเป้า. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตภา เสน่ห์หนู. 2553. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการองค์การเภสัชกรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชมพูนุท ศรีพงษ์. 2548. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)”. สารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 1 (1): 26-49.

เชิดชาติ พุกพูน. 2535. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540. พฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญา ผลอนันต์. 2546. คำคน:หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. “การวิเคราะห์หัตถิพด (Path Analysis)”. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 1 (สิงหาคม 2542): 71-85.

นิชภา ประสพอารยา. 2543. การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิเวศน์ อุดมรัตน์. 2548. รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

แน่นน้อย ศรีจารชนบูลย์. 2531. รายงานการวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประดับ ชัยพฤกษ์. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงสอนนุตร์โรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.

ปาริชาติ ดันติวัฒน์. 2538. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง
กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัด
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พนม พงษ์ไพบูลย์. 2532. “ทัศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน”. วารสารการศึกษา
แห่งชาติ. 13 (สิงหาคม-กันยายน 2532): 7-9.

พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

พยอม วงศ์สารศรี. 2534. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พรานนก
การพิมพ์.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. 2540. สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

พร้อมรินทร์ พรหมเกิด. 2539. “ปัญหาการลาออกจากองค์กร”. วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์. 23 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2539): 11-14.

เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. 2545. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตนไตร พรศพวก. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รุ่ง แก้วแดง. 2532. “แนวทางการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนระดับเล็ก”.
การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษาคาทอลิก
ในประเทศไทย.

เรมवल นันทสุภวัฒน์. 2545. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน
ผลิตภาพในงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย. ภาควิชาบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วราเพ็ญ โกมะหะวงศ์. 2544. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารองค์การ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วัชรินทร์ สมานจิต. 2550. ความยุติธรรมในสังคม (Online).
<http://www.jpthai.org/comtent/180/>, 11 พฤศจิกายน 2552.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2543. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิลาวรรณ รพีพิศล. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศุภนันตา โมคกุล. 2540. ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรฝ่ายบริการแลกเปลี่ยนเงินต่างประเทศ ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การมหาชนิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจิตร อุดม. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2539. “อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา” ราชบัณฑิตยสถาน. 21 (4): 49-55.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2526. การศึกษาเอกชนในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531. รายงานการวิจัย เรื่องการกระจายด้านบริการและทรัพยากรทางการศึกษาของการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543. รายงานผลการวิจัยการศึกษาสภาพทางด้าน
เศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร:
คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2544. ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2551. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน
พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2541. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3. 2548. รายงานการสัมมนาการส่งเสริมและ
สนับสนุนกิจการสถานศึกษาเอกชนที่พึงประสงค์. ลพบุรี: กลุ่มติดตามและประเมินผล
สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จังหวัดลพบุรี.

สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 4. 2551. รายงานการวิจัยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของโรงเรียนเอกชน เขตตรวจราชการที่ 1. ปทุมธานี: สำนักผู้ตรวจราชการ
กระทรวงศึกษาธิการที่ 4 ปทุมธานี.

สุจิตรา จรจิตร. 2532. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย
ส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2551. แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL,
PRELIS และ SIMPLIS. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สุทธิณี กุศลศรี. 2544. สาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ทีพีไอ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนีย์ เวชพราหมณ์. 2546. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพินดา คิวานนท์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุกมาศ อังศุโชติ. 2552. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมีคงการพิมพ์.

สุมาลี ปิตานนท์. 2535. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. 2545. หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์พรินติ้ง.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดแพร่พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล.

เสนาะ ดิยาว. 2545. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อมร โททำ. 2551. ผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน และเจตนาในการลาออกจากงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อวยพร ประพาศธรรม. 2536. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย เลาหิเชียร. 2533. เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหชัยบล็อกและการพิมพ์.

Alderfer, C. 1972. **Existence, Relatedness & Growth**. New York: Free Press.

Apgar, S. M. 1998. “The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work”. **Harvard Business Review** 76 (3): 121-136.

Arnold, H. J. and R. J. House. 1980. “Methodological and Substantive Extensions to the Job Characteristics Model of Motivation”. **Organizational Behavior and Human Performance** 25 (2): 161-183.

Aryee, S. and K. Tan. 1992. “Antecedents and Outcomes of career Commitment”. **Journal of Vocational Behavior** 40: 288-305.

Bass, B. M. 1985. **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free Press.

Beugre, C. D. 1996. “Reacting Aggressively to Injustice at Work: A Cognitive Stage Model”. **Journal of Business and Psychology** 20 (2): 291-301.

Blua, G. 1985. “The Measurement and Prediction of Career Commitment”. **Journal of Occupational Psychology** 58: 277-288.

Bluedorn, A. C. 1982a. “The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning”. **Research in the Sociology of Organizations** 1: 75-128.

Bluedorn, A. C. 1982b. "A Unified Model of Turnover from Organizations". **Human Relation** 35 (2): 135-153.

Bolan, C. and D. McSwan. 1998. "Long-staying Rural Teachers: Who are They?". **Australian Journal of Education** 42 (1): 49-65.

Boland, P. A. 1980. "Factors Associated with Career Change among Secondary School Teachers: A Review of the Literature". **Educational Research Quarterly** 5 (3): 78-93.

Bray, M. 1981. **Universal Primary Education in Nigeria**. London: Poutledge and Kegen Paul Ltd.

Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization". **Administrative Science Quarterly** 19 (4): 533-546.

Castetter, W. B. 1970. **The Personnel Function in Educational Administration**. 2nd ed. New York: McMillan.

Chang, D. 1991. "A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan". **Dissertation Abstracts International** 51 (10): 3281-A.

Cronbach, L. J. 1970. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Crowley, R. 1998. **A Class Act: Inquiry into the Status of the Teaching Profession**. Canberra: Senate Employment, Education and Training References Committee.

Davis, K. and J. W. Newstrom. 1989. **Human Behavior at Work Organization Psychology**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

- Dubrin, A. J. 1998. **Leadership: Research Findings, Practice and Skill**. New York: Houghton Mifflin.
- Ebmeier, H. and J. Nicklaus. 1999. "The Impact of Peer and Principal Collaborative Supervision on Teacher's Trust Commitment Desire for Collaboration and Efficacy". **Journal of Curriculum and Supervision** 14 (4): 351-369.
- Elliott, B. and L. Crosswell. 2001. "Commitment to Teaching: Australian Perspectives on and the Personal in Teacher's Lives". **Paper Presented at the International Symposium on Teacher Commitment at the European Conference on Educational Research, Lille, France.** n.p.
- Employee Turnover Monitoring Personnel Services Section. 2002. **Employee Turnover and Exit Monitoring Procedures** (Online). <http://www.snet.org.uk>, June 28, 2010.
- Fielder, F. E., M. M. Chemer and M. Lindar. 1976. **Improving Leadership Effective: The Leader Match Concept**. New York: John Wiley and Son.
- Firestone, W. A. 1996. "Images of Teaching and Proposals for Reform: A Comparison of Ideas from Cognitive and Organizational Research". **Educational Administration Quarterly** 32 (2): 209-235.
- Folger, R. and R. Cropanzano. 1998. **Organizational Justice an Human Resource Management**. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Fraser, H., J. Draper, and W. Taylor. 1998. "The Quality of Teachers' Professional Lives: Teachers and Job Satisfaction". **Evaluation and Research in Education** 12 (2): 61-71.

- Freeston, K. R. 1985. "The Relationship of Substitutes for Leadership, Leader Initiating Structure, and Leader Consideration to Subordinate Outcomes of Organizational Commitment, Role Ambiguity, and Role Conflict". **Dissertation Abstracts International** 46 (06): 1457-A.
- Garcia, C. M. and J. R. Slate. 2009. **Teacher Turnover: A Conceptual Analysis** (Online). <http://cnx.org/content/m18916/1.3.>, December 3, 2009.
- Glisson, C. and M. Durick. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations". **Administrative Science Quarterly** 33 (1): 61-81.
- Gordon, J. R. 1987. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- _____. 1991. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Graham, K. C. 1996. "Running Ahead: Enhancing Teacher Commitment". **Journal of Physical Education, Recreation and Dance** 67 (1): 45-47.
- Greene, C. N. and R. E. Craft. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Greenhaus. 1971. "Self-esteem as an Influence on Occupational Choice and Occupational Satisfaction". **Journal of Vocational Behavior** 1: 75-83.
- Groundwater, S., M. Brenna, M. McFadden, and J. Mitchell. 2001. **Secondary Schooling in a Changing World**. Sydney: Harcourt.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham. 1975. "Development of the Job Diagnostic Survey".

Applied Psychology 60 (2): 159-170.

Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.

_____. 1970. **Management and Motivation**. Baltimore, MD: Penguin Book.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel, 1987. **Education Administration: Theory Research and Practice**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

_____. 2001. **Education Administration: Theory Research and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Ingersoll, R. M. 2001. **Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools**. Report to the National Institute on Educational Governance. January 2001. Washington: University of Washington.

Jablin, F. M. 1985. "Task/Work relationships: A Life-Span Perspective". **Handbook of Interpersonal Communication**. Beverly Hills: SAGE Publications.

John, G. 1996. **Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work**. 4th ed. New York: Harper Collins College.

Johnson, N. A. 1988. "Perception of Effectiveness and Principals' Job Satisfaction in elementary". **Dissertation Abstracts international** 49 (5): 1017-A.

Johnson, M. L. 1987. "Individual and Organizational Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment among Collegiate Middle Managers". **Dissertation Abstracts International**. 47 (9): 3262-A.

- Joreskog, K. G. and D. Sorbom. 1996. **LISREL 8 User's Reference Guide**. Chicaco: Scientific Software International.
- Kagan, J. 1972. "Motives and Development". **Journal of Personality and Social Psychology**. 22: 51- 66.
- Kanungo, R. N. 1982. "Measurement of Job and Work Involvement". **Journal of Applied Psychology** 67: 341-349.
- Kast, F. E. and J. E. Rosenweig. 1974. **Organization and Management: A System Approach** 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Katz, D. and R. L. Kahn. 1978. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Kimbrough, R. B. and C. W. Burkett. 1990. **The Principalsip: Concepts and Practices**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kishi, A. K. 1990. "The Study of Role Conflict, Role Dissonance, and Job-Related Stress in Relation to the Organizational Commitment of Staff Nurses and Their Propensity to Leave the Hospital Setting". **Dissertation Abstracts International** 51 (3): 1194-A.
- Knezevich, S. J. 1984. **Administration of Public Education**. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Koontz, H. and H. Weihrich. 1990. **Essentials of Management**. 5th ed. New York: McGraw-Hill
- Koys, D. J. 2001. "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study". **Personnel Psychology** 54: 101-114.

- Kritsonis, W. A. and L. A. Terry. 2008. "A National Issue: Whether the Teacher Turnover Effects Students' Academic Performance?". **National Journal for Publishing and Mentoring Doctoral Student Research** 5 (1): 1-5.
- Lawler, E. E. 1971. **Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View**. New York: McGraw-Hill.
- _____. 1983. **Perspective on Behavior in Organization**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Lee, R. T. and B. E. Ashforth. 1993. "A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model". **Journal of Organization Behavior** 14: 15-49.
- Likert, R. 1970. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.
- Lodahl, T. M. and M. Kejner. 1965. "The Definition and Measure of Job". **Journal of Applied Psychology** 49: 24-33.
- Louis, K. S. 1998. "Effect of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy". **School Effectiveness and School** 9 (1): 1-27.
- Lucas, M. D., J. R. Atwood, and R. Hagaman. 1993. "Replication and Validation of Anticipated Turnover Model for Urban Registered Nurses". **Nursing Research** 42: 29-35.
- Maslow, A. 1943. "A Theory of Human Motivation". **Psychological Review** 50: 370-396.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac. 1990. "A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences of Organization Commitment". **Psychological Bulletin** 108: 171-194.
- McClelland, D. C. 1987. **Human motivation**. New York: Cambridge University Press.

McGregor, D. 1960. **The Human Motivation**. New York: Scott Foresman.

Meyer, J. P., N. J. Allen and C. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extension and test of a three-Component Conceptualization". **Journal of applied Psychology** 78 (4): 538-551.

Milkovich, G. T. and J. W. Newman. 1993. **Compensation**. Chicago: Richard D. Irwin, Inc.

Mobley, W. H. 1977. "Intermediate Linkages in the Relationships between Job Satisfaction and Employee Turnover". **Journal of Applied Psychology** 62: 237-240.

_____. 1982. **Employee Turnover: Cause, Consequences and Control**. New York: Addison-Wesley Publishing Company.

Moorman, H. 1991. "Relationship Between Organization Justice and Organization Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship?". **Journal of Applied Psychology** 76: 845-855.

Morrow, P. C. 1983. "Concept Redundancy in Organization Research: The Case of Work Commitment". **Academy of Management Review** 8: 486-500.

Mowday, R. T. and L. W. Porter. 1974. "Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitude in Spatially Separated Work Unit". **Organizational Behavior and Human Performance** 12 (2): 224-248.

Mowday, R. T., L.W. Porter and R. M. Steers. 1979. "The Measurement of Organizational commitment". **Journal of Vocational Behavior** 14: 224-247.

Mumford, E. 1972. **Job Satisfaction**. London: Longman.

- Murphy, C. A. 1988. "An Analysis of the Relationship of Role Conflict and Ambiguity to Selected Antecedent and Consequent Variables as Perceived by Higher Education Administrators". **Dissertation Abstracts International** 49 (5): 1074-A.
- Nias, J. 1981. "Commitment and Motivation in Primary School Teachers". **Educational Review** 33 (3): 181-190.
- Noe, R. A. 1996. **Human Resource Management: Gaining Competition Advantage**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Northhouse, G. P. 2003. **Leadership Theory and Practice** 3rd ed. California: Sage Publications, Inc.
- Olkkonen, M. E. and J. Lipponen. 2006. "Relationships between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit and Group-related Outcome". **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 100 (2): 202-215.
- Ongori, H. 2007. "A Review of the literature on Employee Turnover". **African Journal of Business Management**. (June 2007): 49-54.
- Owens, R. G. 1987. **Organizational Behavior In Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Pedhazur, E. J. 1982. **Multiple Regression in Behavioral Research**. 2nd ed. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Perlman, B. and A. E Hartman. 1982. "Burnout: Summary and Future Research". **Human Relations** 35 (4): 283-305.

Porter, L. W. and E. E. Lawler. 1968. "What Job Attitudes can Tell Us about Employee Motivation". **Harvard Business Review** 46 (1): 118-126.

Porter, L. W. and F. J. Smith. 1970. **The Etiology of Organizational Commitment**. Unpublished paper. University of California, Irvine.

Porter, L. W., R. M. Steers, and P. V. Boulian. 1994. "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians". **Journal of Applied Psychology** 59: 603-609

Price, J. L. 1977. **The Study of Turnover**. Ames: Iowa state University Press.

Purdue University Calumet. 1962. **Leader Behavior Description Questionnaire** (Online). <http://cel.calumet.purdue.edu/>, August 8, 2010.

Randall, D. M. and J. A. Cote. 1991. "Interrelationships of Work Commitment Constructs." **Work and Occupations** 18 (2): 194-211.

Rees, J. R. 1986. "A Study of the Relationship between Specific Job Characteristics and Teacher Efficacy". **Dissertation Abstracts International** 47 (6): 1966-A.

Reitz, H. J. 1977. **Behavior in Organizations**. Homewood: Richard D. Irwin, Inc.

Rizzo, J. R., R. J. House, and S. I. Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." **Administrative Science Quarterly** 15 (2): 150-163.

Robbins, S. P. and M. Coulter. 2003. **Management**. 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Sayles, L. R. and G. Strauss. 1977 .**Managing Human Resources**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schor, J. 1998. **The overworked American**. New York: Basic Books.
- Sheldon, M. E. 1971. "Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization". **Administrative Science Quarterly** 16 (2): 143-150.
- Shikiar, R. and R. Freudenberg. 1982. "Unemployment Rates as a Moderator Of the Job Dissatisfaction Turnover Relation". **Human Relation** 35: 845 -863.
- Srivastva, S. 1977. **Job Satisfaction and Productivity**. Kent State University: The Comparative Administration Research Institute
- Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, California: Goodyear.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1987. **Motivations and Work Behavior**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. and S. R. Rhodes. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. 1974. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press.
- Tarter, B. J. 1994. "Job Satisfaction and Organizational Commitment of College and University Faculty". **Dissertation Abstracts International** 54 (5): 1701-A.
- Tepper, B. J. 1998. "Test of Justice-Based Model of Subordinates' Resistance to Downward Influence Attempts". **Group & Organization Management** 23: 144-160.

- Tsui, K. T. and Y. C. Cheng. 1999. "School Organization Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis". **Educational Research and Evaluation** 5 (3): 249-268.
- Turner, A. N. and P. R. Lawrence. 1965. **Industrial Jobs and the Worker**. Boston: Harvard University, Division of Research
- Tyree, A. K. 1996. "Conceptualizing and Measuring Commitment to School Teaching". **Journal of Educational Research** 89 (5): 295-304.
- Vroom, V. H. 1964. **Work and Motivation**. New York: Wiley.
- Weiss, D. J., R. V. Davis, G. W. England and L. H. Lofquist. 1967. **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**. Minneapolis: University of Minnesota.
- Yamane, T. 1967. **Statistics, An Introductory Analysis**. 2nd ed. New York: Harper and Row
- Yukl, G. A. 2002. **Leadership in Organization**. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เรือนนภาร, Ph.D.
คณะวิทยาศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
2. อาจารย์เฉลิมชัย หาญกล้า, Ph.D.
คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
3. อาจารย์บุญเรือง สรีห์รัมย์, Ph.D.
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาฟิสิกส์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี
4. นายแสน สมนึก, Ph.D.
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
5. นายอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ, Ph.D.
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2



(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.11501/2498

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตู้ ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์

จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

1 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศุภรณี อักษรณ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา สกุธนระศักดิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขออนุญาตจากท่าน ขอทำการเก็บข้อมูลของครู โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวศุภรณี อักษรณ์ สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 081-922-0323 และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

181/13 หมู่ 8 บ้านหินกอง ต.ห้วยทราย

อ.หนองแค จ.สระบุรี 18230

11 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอให้แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด

ดิฉัน นางสาวศุภรณี อัครณ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู โรงเรียนเอกชน ซึ่งผลของการวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างมาก ขอความกรุณาท่านแจกแบบสอบถามให้กับครูที่เคยลาออกจากโรงเรียนเอกชนอื่นมาแล้วและกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนของท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนั้น การตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของครูจะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีคุณค่าอย่างยิ่ง อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยบรรจุแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วในซองที่แนบมา เพื่อวิเคราะห์และอภิปรายผล ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ส่งข้อมูลกลับและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางศุภรณี อัครณ์)

นิสิตปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย
 () หญิง

2. อายุ

- () ไม่เกิน 30 ปี
 () 31-40 ปี
 () 41-50 ปี
 () 51 ปีขึ้นไป

3. อายุงานที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนโดยรวม

- () ไม่เกิน 5 ปี
 () 6-10 ปี
 () 11-15 ปี
 () 16 ปีขึ้นไป

4. จำนวนโรงเรียนเอกชนที่ท่านเคยทำงานมาก่อน โรงเรียนปัจจุบัน

- () ไม่เกิน 2 แห่ง
 () 3-4 แห่ง
 () 5 แห่งขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียนเดิมที่เคยมีประสบการณ์การลาออกจากงานมาแล้ว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียนเดิมที่ท่านเคยมีประสบการณ์การลาออกจากงานมาแล้ว (โปรดตอบทุกข้อ)

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ข้อ	ท่านเห็นว่าผู้บริหารในโรงเรียนเดิมของท่านก่อนที่จะลาออกจากงานได้ปฏิบัติในข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	มีความเป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย					
2	สนับสนุนให้ครูใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหา					
3	ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม					
4	บริหารงานสอดคล้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู					
5	สร้างแรงบันดาลใจให้ครูบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย					
6	ยินดีให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของครู					
7	มีความสัมพันธ์กับครูอื่นที่มิตร					
8	เป็นคนเข้าใจผู้อื่นได้ง่าย					
9	ให้สวัสดิการแก่ครูอย่างทั่วถึง					
10	ทำให้ครูสบายใจเมื่อได้พูดคุยด้วย					

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ข้อ	ท่านเห็นว่าผู้บริหารในโรงเรียนเดิมของท่านก่อนที่จะลาออก จากงานได้ปฏิบัติในข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	กำหนดงานให้ครูทำ					
2	ให้ความสำคัญกับผลผลิตและคุณภาพ					
3	จัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	มีตารางการทำงานที่แน่นอน					
5	รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน					
6	ให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือมาตรฐาน					
7	ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่แท้จริงของครู					
8	ตั้งเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง					

1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ท่านเห็นว่าผู้บริหารในโรงเรียนเดิมของท่านก่อนที่จะลาออก จากงานได้ปฏิบัติในข้อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการทำงานของครู					
2	พัฒนาครูให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นเต็มตามศักยภาพ					
3	สนับสนุนให้ครูมองปัญหาและให้โอกาสด้วยวิธีที่ต่างจากเดิม					
4	สร้างกลวิธีใหม่ขึ้นมาเชื่อมโยงกับความสามารถหลักของตน					
5	สนับสนุนและดำเนินการให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นเสมอ					
6	สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู					
7	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
8	มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ใหม่					

2. ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทของครู มีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการรับรู้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการรับรู้มาก
- 3 หมายถึง มีการรับรู้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการรับรู้น้อย
- 1 หมายถึง มีการรับรู้น้อยที่สุด

2.1 ความชัดเจนในบทบาท

ข้อ	ท่านมีการรับรู้ในบทบาทของท่านมากน้อยเพียงใด ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเดิมก่อนลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ารู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน					
2	งานของข้าพเจ้ามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์กำหนดไว้ชัดเจน					
3	ข้าพเจ้าทราบได้ว่าได้แบ่งเวลาทำงานที่รับผิดชอบไว้เหมาะสม					
4	ข้าพเจ้าทราบดีถึงความรับผิดชอบ					
5	ข้าพเจ้าทราบว่าคนส่วนใหญ่คาดหวังอะไรจากข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้าได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจนในงานที่ต้องทำ					

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท

ข้อ	ท่านมีการรับรู้ในบทบาทของท่านมากน้อยเพียงใด ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเดิมก่อนลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าต้องหาแนวทางอื่นๆในการทำงานแทนวิธีการที่จะต้องทำ					
2	ข้าพเจ้าต้องฝึกกฎระเบียบและนโยบายเพื่อทำงานให้สำเร็จ					
3	ข้าพเจ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่มีแนวทางการทำงานแตกต่างกัน					
4	ข้าพเจ้าเคยถูกขอร้องจากคนอื่นๆให้ทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม					

ข้อ	ท่านมีการรับรู้ในบทบาทของท่านมากน้อยเพียงใด ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเดิมก่อนลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
5	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ					
6	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ขาดทรัพยากรในการดำเนินงาน					
7	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องทำ					

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.1 ความผูกพันต่อโรงเรียน

ข้อ	ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียนเดิมของท่าน ก่อนที่จะลาออกจากงานมากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ความทุ่มเทในการทำงานให้โรงเรียน					
2	มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
3	ต้องการทำงานที่สร้างสรรค์					
4	มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน					
5	ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและโรงเรียน มีความคล้ายคลึงกัน					
6	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่โรงเรียนนี้เป็นสถานที่ทำงานที่สุด					
7	การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานก็อาจทำให้ ข้าพเจ้าลาออกจากโรงเรียน					
8	ข้าพเจ้าไม่ค่อยจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
9	การอุทิศตนในการทำงานให้โรงเรียนไม่ได้ให้ประโยชน์อะไร กับข้าพเจ้ามากนัก					

3.2 ความผูกพันต่องานสอน

ข้อ	ท่านมีความผูกพันต่องานสอนมากน้อยเพียงใด ขณะที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเดิมก่อนลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ารับผิดชอบหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่					
2	ข้าพเจ้าจัดให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
3	ข้าพเจ้าพยายามทำให้นักเรียนทุกคนมีศักยภาพการรับรู้ เต็มความสามารถ					
4	ข้าพเจ้ามีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตัวนักเรียนและครอบครัว ของนักเรียน					
5	ข้าพเจ้ามีความสุขกับการสอน					

3.3 ความผูกพันต่อวิชาชีพครู

ข้อ	ท่านมีความผูกพันต่อวิชาชีพครูมากน้อยเพียงใดขณะที่ท่าน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเดิมก่อนที่จะลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกที่เลือกอาชีพครู					
2	ข้าพเจ้าภูมิใจในความเป็นครู					
3	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่ากว่าอาชีพอื่น					
4	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีที่สุด					
5	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต ที่สุด					
6	ข้าพเจ้ามีคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					

3.4 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด ขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมก่อนที่จะลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในเพื่อนร่วมงาน					
3	ข้าพเจ้าเข้าใจถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
4	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ข้าพเจ้าช่วยเพื่อนทำงานที่ไม่ใช่งานของข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้าปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
7	ข้าพเจ้าชอบที่จะทำงานเป็นทีม					
8	เพื่อนร่วมงานช่วยงานของข้าพเจ้าไม่ว่าจะร้องขอหรือไม่ก็ตาม					
9	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานใช้ปัญหาจากต่อกันเสมอ					

4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เฉยๆ ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.1 ลักษณะงาน

ข้อ	ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่านมากน้อยเพียงใด ขณะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมก่อนที่จะลาออกจากงาน	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ข้าพเจ้าคิดอยากเปลี่ยนงาน					
3	เพื่อนครูส่วนใหญ่พอใจในงานของเขามากกว่าข้าพเจ้า					
4	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ข้าพเจ้าอยู่ยงอยู่ตลอดเวลา					
5	งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าทำสิ่งที่แตกต่าง					
6	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้า					
7	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ข้าพเจ้ามีความเป็นอิสระ					

4.2 ค่าตอบแทน

ข้อ	ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนเดิมก่อนที่จะลาออกมากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน ที่ทำ					
2	ข้าพเจ้ามีพอใจในรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ					
3	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเมื่อปริมาณและคุณภาพ ของงานเพิ่มขึ้น					
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
5	แม้จะมีค่าตอบแทนน้อยแต่ก็ภูมิใจในความเป็นครู					
6	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนครูแล้วข้าพเจ้ามีค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
7	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนไม่เต็มตามวุฒิการศึกษา					
8	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนไม่ตรงเวลา					
9	โรงเรียนมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนของครูโดยใช้กระบวนการ พิจารณาที่เป็นระบบ ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้					

4.3 ความยุติธรรม

ข้อ	ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมที่ท่านได้รับขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนเดิมก่อนที่จะลาออกมากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ให้ความสำคัญในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเป็นจริง โดยอาศัยข้อมูลที่ต้อง แม่นยำ					
2	มุ่งเน้นให้ครูทุกคนรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
3	ส่งเสริมและสนับสนุนครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในด้าน ความก้าวหน้าในงานด้วยเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน					
4	มุ่งเน้นนโยบายการแจ้งหรือประกาศข้อมูลข่าวสารให้ครู รับทราบอย่างทั่วถึง					
5	ส่งเสริมระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานด้วย ความเท่าเทียมกัน					
6	มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
7	ส่งเสริมให้มีระบบแสดงความคิดเห็นหรือช่องทางร้องทุกข์ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
8	ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกตำแหน่งงาน					
9	ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารกันด้วยความสุภาพ เคารพอาวุโส					

5. การลาออกจากงาน มีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด

5.1 ย้ายสถานที่ทำงาน

ข้อ	ท่านย้ายสถานที่ทำงานเพราะเหตุผลต่อไปนี้ซึ่งตรงตามความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าต้องการย้ายสถานที่ทำงานแต่ยังประกอบอาชีพครูต่อไป					
2	ข้าพเจ้าย้ายสถานที่ทำงานเพราะไม่พึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
3	ข้าพเจ้าย้ายสถานที่ทำงานเพราะไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน					
4	ข้าพเจ้าย้ายสถานที่ทำงานเพราะความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ข้าพเจ้าย้ายสถานที่ทำงานเพราะไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหาร					
6	ข้าพเจ้าย้ายสถานที่ทำงานเพราะมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน					

5.2 ไม่ใส่ใจในการทำงาน

ข้อ	เหตุผลที่ท่านลาออกจากงานที่เกิดจากความไม่ใส่ใจในการทำงานของท่านซึ่งตรงตามความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าลาออกจากงานเพราะความเครียดในบทบาทของวิชาชีพครู					
2	ข้าพเจ้าลาออกจากงานเพราะความเหนื่อยหน่ายในงานของวิชาชีพครู					
3	ข้าพเจ้าลาออกจากงานเพราะข้าพเจ้ามีพฤติกรรมไม่สนใจในการทำงาน					
4	ข้าพเจ้าเคยถูกร้องเรียนจากผู้ปกครองว่าไม่ใส่ใจในการสอน					
5	ข้าพเจ้าเคยถูกตำหนิเรื่องการละทิ้งหน้าที่					

5.3 พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	เหตุผลที่ท่านลาออกจากงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของท่านซึ่งตรงตามความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด	คะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมหยุดงานบ่อยๆ					
2	ข้าพเจ้ามาทำงานสายเป็นประจำ					
3	ข้าพเจ้ามักจะไม่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน					
4	ข้าพเจ้าเคยมีพฤติกรรมไม่ช่วยงานเพื่อน					
5	ข้าพเจ้ามักมีพฤติกรรมที่หุนหันุนใจและลงโทษนักเรียนโดยไม่มีเหตุผล					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล

นางศุภรณี อำนวย

วัน เดือน ปีที่เกิด

1 พฤษภาคม 2499

สถานที่เกิด

จังหวัดสระบุรี

ประวัติการศึกษา

ศษ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กศ.ม. (ภาษาสตรศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนอนุบาลวิชาวร