

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุดมคติขององค์การทุกองค์การที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงานและองค์การของตนก็คือ การมีความพึงพอใจในงานสูง (High job satisfaction) และการมีผลผลิตที่สูง (High product) ซึ่งทั้งฝ่ายจัดการและตัวแทนสหภาพแรงงานกล่าวว่า การที่จะมีผลผลิตสูง จะต้องเกิดจากผลของการที่พนักงานมีความพึงพอใจสูง (Katzell & Yankelovich, 1975) จึงได้มีงานวิจัยจำนวนมากที่พยายามศึกษา ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสำคัญอื่นๆ เช่น การขาดงาน (absenteeism) การออกจากงาน (turnover) และผลการปฏิบัติงาน (performance) ดังนั้นนักวิจัยจึงได้พยายามที่จะหาวิธีการที่จะออกแบบงานให้ประสบผลตามเป้าหมายนี้ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ การขาดงานลดลง การออกจากงานลดลง และมีผลงานที่ดีขึ้น (Muchinsky, 1993) นอกจากพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวแล้ว ในปัจจุบัน ผู้บริหารและนักวิชาการได้ให้ความสนใจกับความสำเร็จในอาชีพ (Career success) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย (Childs & Klimoski, 1986)

จากการวิจัยที่ผ่านมา มีผู้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจำนวนมาก เช่น ความซับซ้อนของงาน (Job complexity) (Gould, 1979), โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) (Ivancevich & Donnelly, 1975) ระบบการจ่ายรางวัล (Reward system) (Cherrington et al., 1971) เป็นต้น และความสำเร็จในอาชีพ เช่น ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement) (Parasuraman et al. 1996) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการมุ่งเน้นในการศึกษาปัจจัยด้านองค์การ แต่ก็ได้อ่านนักวิจัยหลายท่านได้สนใจศึกษาปัจจัยด้านพนักงานว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือไม่ เช่น ปัจจัยด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) (Camel, 1997; Winefield et al., 1991) และปัจจัยด้านความผูกพันในอาชีพ (Occupational Commitment) (Brierley, 1996; Blau et al., 1993)

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองนั้น เป็นความคิดรวบยอดของการประเมินตนเองกับการรับรู้ตนเอง (Korman, 1970) บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีค่านิยมด้านสัมฤทธิ์ผลสูง มีการปรับตัวทั้งทางด้านอารมณ์และสังคมได้ดี (นิพนธ์ แจ้งเอียด, 2519) มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถและเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในงานภาระกิจต่างๆ (Maslow, 1970) มีความรับผิดชอบและมีความพึงพอใจในงานของตนสูง (Adler, 1980; Callahan & Kidd, 1986) มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน (Mcfarlin & Blascovich, 1981) นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้น ในพนักงานที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองสูง มากกว่าพนักงานที่มีความเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Jacobs & Solomon, 1977; Korman, 1967; Waters & roach, 1972 cited in Tharenou & Harker, 1984)

ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความผูกพันในอาชีพ เป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าของตนในการเลือกอาชีพหรือสายการทำงานและความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในอาชีพนั้น (Vandenberg and Scarpello, 1994) และเป็นการผูกติดของบุคคลทางอารมณ์ (Affective attachment) ต่ออาชีพ ความผูกพันในอาชีพมีองค์ประกอบ 3 ด้าน อันได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective commitment) ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative commitment) และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance commitment) (Meyer et al., 1993) บุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพของตนนั้น จะมีความตั้งใจในการถอนตัวออกจากองค์กร และการขาดงานต่ำ ขณะที่ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานสูง (Cohen, 1998) และมีความพึงพอใจในงานสูง (Irving et al., 1997 ; Meyer et al., 1993)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาในบริบทของครูในโรงเรียนเอกชน เนื่องจากเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นธุรกิจทางการศึกษา คือ ต้องเน้นด้านวิชาการ และเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ มีเป้าหมายในการดำเนินกิจการเพื่อแสวงหาผลกำไรเพื่อให้กิจการดำเนินการต่อไป โรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการรองรับนักเรียนที่มีจำนวนมากเกินกว่าที่ภาครัฐจะรองรับได้ทั่วถึง ทำให้มีการแข่งขันในการรับนักเรียนสูง โรงเรียนเอกชนแต่ละแห่งจึงพยายามพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปี 2538 ได้สรุปปัญหาที่สำคัญของการศึกษาเอกชน พบว่า ครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการผลิตนักเรียน การดำเนินกิจการจะได้รับผลดีและมีประสิทธิภาพเมื่อมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ครูซึ่งเปรียบเสมือนพนักงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพ มีความเห็นคุณค่าในตนเองสูง มีความผูกพัน

ในอาชีพ มีความพึงพอใจในงาน และมีความสำเร็จในอาชีพ ก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
ผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ และสามารถนำกำไรมาสู่องค์กร

เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันใน
อาชีพ ต่อบริบททางพฤติกรรมการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของไทยมาก่อน ดังนั้น การวิจัยใน
ครั้งนี้ จึงมุ่งค้นหาคำตอบของคำถามใน 3 ประเด็น คือ

ประเด็นแรก ต้องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความ
ผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ โดยดูว่ามีความสัมพันธ์กัน
อย่างไร ในบริบทของครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อจะนำมาเป็นข้อมูลเสนอต่อองค์กรในการปรับปรุง
นโยบายในการจูงใจพนักงานในการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และประสบผลสำเร็จใน
อาชีพ

ประเด็นที่สอง ต้องการศึกษาว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันในอาชีพ
จะมีอิทธิพลอย่างไรในการทำนายความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียน
เอกชน

ประเด็นที่สาม ต้องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความ
สำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการนำไปประยุกต์เพื่อสรรหา คัดเลือก
และจัดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงาน ตลอดจนการพัฒนาอาชีพ ให้ครูมีความรู้สึกเห็นคุณค่าใน
ตนเองและ มีความผูกพันในอาชีพของตน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ
ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาถึงความสามารถของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันใน
อาชีพ ในการทำนายความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของ
ครูในโรงเรียนเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน
2. องค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันในอาชีพ ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน
3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และองค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันในอาชีพ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน
4. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้ คือ

1. **ครูโรงเรียนเอกชน** หมายถึง ครูที่เป็นพนักงานประจำ ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการสอน ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิของสภาคริสตจักร ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย
2. **ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง** หมายถึง การตัดสินคุณค่าของบุคคลตามความรู้สึกและทัศนคติ ที่มีต่อตนเอง โดยได้รับจากบุคคลอื่น โดยคำพูดหรือการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งได้มาจากการตอบแบบวัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ฉบับผู้ใหญ่ของ Coopersmith (1984) ซึ่งดัดแปลงโดย นาดยา วงศ์หลีกภัย (2532, อ้างในเอกราช แก้วเขียว, 2540)
3. **ความผูกพันในอาชีพ** หมายถึง เป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าในอาชีพ ที่บุคคลนั้นเลือก และมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้น ซึ่งได้มาจากการตอบแบบวัดความผูกพันในอาชีพ ดัดแปลงจากแบบวัดของ Meyer et al. (1993) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติที่บุคคลมีต่องานและสภาพแวดล้อมของงานของเขา ซึ่งได้จากการตอบแบบวัดความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ของนิคมพรหมน้อย (2529, อ้างในณรงค์ สงวนพงษ์, 2539)

5. ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ทำงานร่วมกัน ซึ่งได้จากการตอบแบบวัดความสำเร็จในอาชีพของ Childs and Klimoski (1986) ดัดแปลงโดย พิมพ์พรณ กวางเดินดง (2542)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนเอกชนในมูลนิธิของสภาคริสตจักร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่และเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน
2. ทำให้ทราบถึงความสามารถของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และองค์ประกอบสามด้านของความผูกพันในอาชีพ ในการทำนายความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน
4. การศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการ ในการนำไปปรับปรุงระบบการสรรหา คัดเลือก การประเมินผล และพัฒนาอาชีพให้ครูมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความผูกพันในอาชีพ
5. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของครู ความผูกพันในอาชีพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสำเร็จในอาชีพของครู