

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำรัสด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีถึงผู้ที่เป็นครูว่า “ครูต้องเป็นผู้ประพฤติตนดีทั้งด้านวิชาการ ต้องฝึกฝนตนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอน ส่วนด้านความประพฤติจะต้องเป็นคนที่พร้อมทั้งในด้านจิตใจและการปฏิบัติ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็น เมื่อลูกศิษย์ได้เห็นและประทับใจในความสามารถและความดีของครูก็จะประพฤติตนตามแบบอย่าง” (สำนักงานข้าราชการครู, 2546 : 5) ดังนั้นครูหรืออาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนไม่ว่าระดับใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประพฤติตนที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์หรือผู้เรียนได้ ในส่วนของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขณะนี้กำลังอยู่ในภาวะวิกฤติที่ต้องแก้ไขโดยด่วน เนื่องจากมีความอ่อนแอในทุกๆ ส่วนของระบบที่ไม่สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนมากมาจากต่างจังหวัดซึ่งห่างไกลบ้านเกิดของตนเอง จึงทำให้ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการย้ายกลับบ้านมากกว่าที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นนานๆ หรือไม่ทำเพื่อหวังผลงานให้มีความโดดเด่น เพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ได้มีความรู้ลึกซึ้งผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้คนที่จบคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ที่จะออกมาเป็นครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มักพลาดจากการเลือกเรียนคณะอื่น ซึ่งหากครูอาจารย์ที่รักการเป็นครูจริงๆ ในปัจจุบันแทบไม่มี เพราะอาชีพนี้เป็นอาชีพที่สำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศออกมารับใช้ประเทศชาติต่อไป (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2545 : 10)

การปฏิรูปการศึกษาไทย ได้กำหนดว่าควรมีการรื้อปรับระบบงานบุคคล รวมทั้งปลุกกระดมเพื่อสร้างกำลังใจและวิญญูณให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรซึ่งสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเก่งเข้ามาเป็นครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวางระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงความสามารถทางวิชาการและในการบริหารจัดการ การวางระบบการให้คุณให้โทษที่มีความยุติธรรมและนำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ผดุงอาชีพครูให้ยึดหยัดอยู่ได้อย่างมีเกียรติยศศักดิ์ศรี (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2545 : 44) จากข้อมูลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สภาพปัญหาปัจจุบันของการผลิตและพัฒนาครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากสภาวะความ

เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว อาจทำให้ครูบางคนขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ไม่อุทิศเวลาของตนในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานของครู ยังขาดขวัญกำลังใจ เพราะอาชีพครูมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานสูง ส่งผลทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 1)

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ กล่าวว่า “ครูอาชีพ คือ ผู้ที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูด้วยใจรัก ส่วนที่ประกอบอาชีพครู คือ คนที่มายึดอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาดำรงชีวิตแต่ขาดจิตวิญญาณความเป็นครู จึงปฏิบัติหน้าที่ครูเพราะมีหน้าที่ที่จะต้องทำไม่ใช่เพราะมีใจรักที่จะทำ ซึ่งประเทศไทยเรามีผู้ที่ประกอบอาชีพครูเป็นจำนวนมาก แต่ผู้ที่เป็นครูซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครูอยู่ในจำนวนเพียงไม่มากนัก” จิตวิญญาณของความเป็นครูมีใจความสรุปว่า “ครูจะต้องทำงานด้วยจิตวิญญาณและที่สำคัญต้องชอบและสนุกกับงานที่จะทำให้ทำงานอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยเพราะมีความสุขจากงานที่ทำ หากครูสอนหนังสือแล้วมีความสุขและนักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ โดยสถาบันจะต้องทำให้ครูมีความรักและผูกพันกับงานและองค์กรที่สังกัด โดยเฉพาะในส่วนของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่สอนเด็กๆ ซึ่งเป็นเยาวชนของประเทศ ยังจะต้องมีจิตวิญญาณในการทำหน้าที่ครูอย่างเต็มที่เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเต็มที่” (กรมวิชาการ, 2546 : 7)

ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรและประโยชน์ขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Buchanan, B., 2002 : 535) และที่สำคัญทุกองค์การย่อมต้องการบุคลากรที่มีลักษณะของการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์การต่างๆ พยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดบุคลากรทุกคน พยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้นานๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามคัดค้นหาวิธีดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 2001 : 89) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานฮอลล์และคณะ (Hell et al, 1999 : 19) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร

สเทียร์ส (Steers, 2004 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในการเข้ากิจกรรมขององค์การ สามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนบุคเคนัน (Buchanan, 2002 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่บุคคลมีความรักใคร่ผูกติดกับองค์การและเห็นคุณค่าขององค์การ ความผูกพัน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงตน (Identification) เป็นความภาคภูมิใจและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Identification) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใฝ่ใจ เต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ 3.) ความภักดีในองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของโบลอน (Bolton, 2005 : 78 - 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งโบลอนได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้านทฤษฎีของอเลนและเมเยอร์ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งงานวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 3 ของความผูกพันต่อองค์การตามทฤษฎีของอเลนและเมเยอร์ผู้วิจัยนำมาใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของตัวเองแปรความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และมาลินาล (Malinal, 2004 : 14 - 19) ได้ศึกษาปฏิกิริยาของแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเกิดจากตัวแปรหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไปและพฤติกรรมเฉพาะบุคคลใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยวัดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่มีความสำคัญแต่ประการใดแต่ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่เกี่ยวข้องกับองค์การมีมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม โดยเน้นพฤติกรรมของครูประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไป มากกว่าเน้นที่พฤติกรรมเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะด้านแรงจูงใจภายในของครูสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ในยุคปัจจุบันทุกองค์การเกิดการแข่งขันในการดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ ส่วนหนึ่งที่จะเกิดการพัฒนางานองค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรมีระดับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานในระดับควบคู่กันไป ที่สำคัญองค์การจะเกิดความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การให้แก่

บุคลากรในองค์กรของตนได้ (Deshpande, 2002) โดยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะช่วยสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ (Bloodgood, 2001) และยังช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อีกด้วย (Organizational Behavior Division, 2003) เนื่องจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์กรกำหนดไว้ บุคลากรจะเต็มใจปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2005 : 5) สอดคล้องกับสเนคและเดมเลอร์ (Schnabe & Dumler, 2004 : 220) กล่าวว่า พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคลากรนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์กรจึงถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร

ตามแนวคิดของออร์แกน ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกาของแนวคิดคนแรกที่ว่าถึง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ออร์แกน โปดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2005 : 8) ออร์แกน (Organ, 2003) กล่าวว่าพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น และออร์แกน โปดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2005 : 5) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์กรกำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีตามแนวคิดของออร์แกน ทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้แก่ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ด้านได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมต่างๆเหล่านี้ คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ที่ไม่ได้เกิดจากการได้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กรแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมากกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยมอร์แมน (Moorman, 2001 : 845) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเต็มที่ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ & Ryan, 2005 : 775 - 802) ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วย

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติ (Podsakoff & MacKenzie, 2005 อ้างถึงใน เมธีศรีวิริยะเลิศกุล, 2547 : 85 ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2549 : 74) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสุพรรณนา ประทุมวัน (2547 : 121) และประไพพร สิงเดช (2549 : 89) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ซึ่งตัวบุคคลากรเองได้รับการยอมรับเป็นทางการ เป็นที่ขอบพอของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้อื่น (Greenberg & Baron, 2002 : 374)

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการทางตะวันตกให้ความสำคัญของการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ปรากฏอยู่ในหลายองค์กร เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น (Katz & Kahn, 2004 : 36) โดยนักจิตวิทยาองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีบทบาทพิเศษ (Extra Role Behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนด โดยสมาชิกกระทำขึ้นด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจและหรือสร้างสรรค์ พฤติกรรมขึ้นมาเอง รูปแบบของพฤติกรรมก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Motowidlo & Borman, 2005 : 475-480) โปดซาคอฟและแม็กเคนซี (Podsakoff & Mackenzie, 2005 อ้างถึงใน วิริณัชรธรรมนารถสกุ, 2547) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพในการจัดการ ช่วยให้มีแรงเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานในหลายบทบาท ทำให้มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มทำงาน รักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กรต่อไป ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบจำลองพฤติกรรมพนักงานของเดสซิโมน (Desimone, 2002 : 36) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่งผลดีที่ต่อทั้งตัวสมาชิกเองและต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นฮัมมัม (Hannam, 2004) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ทักษะคติในงาน ความเครียดและคุณภาพของนักเรียน ในชีวิตโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำหรับครูนั้นจะรวมถึงการสอนและทำให้บ้ทเรียนสนุกสนานสนใจเป็นผู้จัดการในการทำหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียน และใช้เวลาส่วนตัวในการพูดคุยให้คำปรึกษานักเรียน และได้พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำหรับครูที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยนำเอาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของฮัมมัมมา พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูระดับประถมศึกษา

ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จะทำให้ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยสามารถใช้ประโยชน์ได้ดี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากปัจจุบันยังคงมีการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ยังไม่พบการศึกษาและวิจัยในประเด็นดังกล่าวภายในประเทศไทยมาก่อน โดยเฉพาะกับครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 บรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยสมบูรณ์ และเป็นองค์การที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมได้ ซึ่งจะนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรให้คงอยู่ต่อไป และเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพและกอบกู้ภาพพจน์ของความเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มาเป็นองค์การที่ได้รับความเชื่อถือและศรัทธา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีการกำหนดขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 จำนวน 85 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 714 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนที่ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ในโรงเรียนจำนวนโรงเรียน 85 จำนวน 253 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก

3.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

3.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้แก่

3.2.1 การให้ความช่วยเหลือ

3.2.2 ความสำนึกในหน้าที่

3.2.3 ความอดทนอดกลั้น

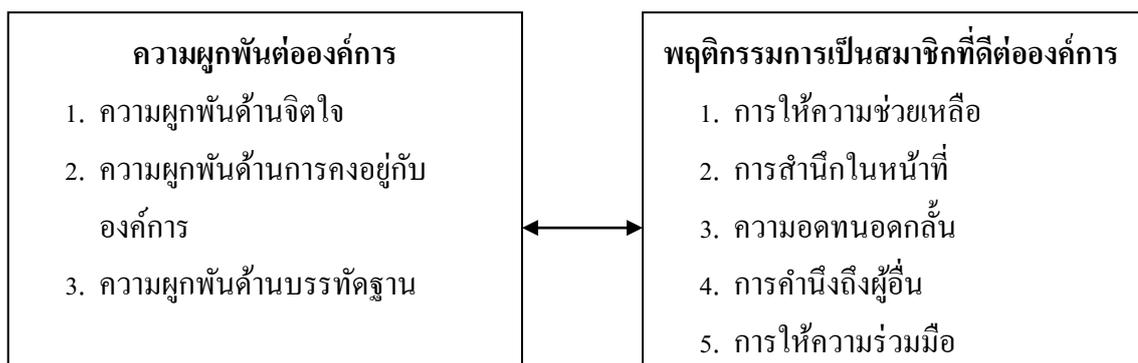
3.2.4 การคำนึงถึงผู้อื่น

3.2.5 การให้ความร่วมมือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ ของออร์แกน (Organ, 2005 : 8-13) กล่าวว่า พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมกรการสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ ส่วนความ ผูกพันต่อองค์การใช้กรอบแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Meyer & Allen , 2003 : 89) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์การ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ความเกี่ยวข้องที่เกิด จากจิตใจและนำไปสู่พฤติกรรมคือความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การและอยากทำงานให้ องค์การต่อไปทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การของครูสังกัด สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบ่งเป็น 3 ด้าน

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก ผูกพันในทางจิตใจของครูที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความใส่ใจกับ เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นครูขององค์การ

1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ขององค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของครู โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของครูที่พร้อมจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์กร

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่ครูเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำ เป็นหน้าที่ หรือเป็นพันธะผูกพันที่ตนในฐานะครูที่เป็นสมาชิกต้องปฏิบัติ มีการจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกทางจิตใจที่ยึดมั่น รักดีหรือยึดติดอยู่กับองค์กร

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่ไม่ได้เกิดจากการได้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กรแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมากกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพผลขององค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้เป็นอย่างดี แบ่งเป็น 5 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึงการให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ การช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กรรวมถึงลูกค้าขององค์กร มีจิตใจอุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และคอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในหรือนอกเวลางานหรือจะเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ก็ตาม แม้จะไม่มีใครขอร้องก็ยังคงยินดีและยังคงปฏิบัติอยู่

2.2 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายในบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้ในระดับต่ำสุดมีความตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัวเป็นคนมีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ไม่หลบหลีกงาน หรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้อื่น เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ

2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยึดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ

2.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอื่นในลักษณะที่ตรงกับวัฒนธรรมไทยที่เรียกว่า การเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยคอยเอาใจใส่และตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอว่าจะได้รับผลกระทบใดจากการกระทำของตนหรือไม่

2.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การให้ความรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรและมีปฏิกิริยาตอบสนอง มีความรับผิดชอบในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ

3. **สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ที่ผ่านการประกันคุณภาพภายนอกรอบที่ 2

4. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ที่ผ่านการประกันคุณภาพภายนอกรอบที่ 2

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้รับทราบข้อมูลความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2. ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1