



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
A STUDY OF FACTORS AFFECTING RETENTION IN
TEACHERS' PROFESSION UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

จิราพร โสตแก้ว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF FACTORS AFFECTING RETENTION IN
TEACHERS' PROFESSION UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ

จิราพร โสตแก้ว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระภาพ เพชรมาลัยกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ)

กรรมการ

(เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	จิราพร โสโตแก้ว
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1)ระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 2)ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 3)ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 4)ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน จากจำนวน 44 โรงเรียน โดยทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยเลือกตัวแปรทำนายหาสมการแบบนำเข้าทั้งหมดและนำเข้ามาขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านทรัพยากรในงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ 2)ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3)ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในทางบวกระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ($r = 0.37, 0.50, 0.46$ และ 0.66 ตามลำดับ) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4)ปัจจัยที่ส่งผลสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.40 โดยปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน และด้านความพึงพอใจในงานพยากรณ์ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.67 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 45.40

คำสำคัญ : การคงอยู่, การวิเคราะห์ปัจจัย, ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร, ทรัพยากรบุคคล

Title	A STUDY OF FACTORS AFFECTING RETENTION IN TEACHERS' PROFESSION UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION
Author	JIRAPORN SODKAEW
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Theeraphab Phetmalhkul

The purposes of this research to study are as follows: 1) the level of the of work commitment, factor job, resources personal, and job satisfaction of government teachers' profession under the Bangkok Metropolitan Administration; 2) the level of retention in teachers' profession under the Bangkok Metropolitan Administration; 3) the relationship between factors and persistence in teacher job of government teachers' profession under the Bangkok Metropolitan Administration; and 4) the factors affecting retention in the teachers' profession under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group used for this study is a government teacher under the Bangkok Metropolitan Administration. The samples were 375 teachers out of 44 school and stratified random sampling was used to calculate. The instruments used questionnaires and the Index of Item Objective Congruence was valued at more than 0.50 and a confidence value for the whole paper equal to 0.97. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis statistics by Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results of the study were as follows: 1) level of work commitment, personal resources, and job satisfaction of teachers' profession under Bangkok Metropolitan Administration. Overall, it was at a high level and when considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. Ranked in order of average from most to least, which were the aspect of commitment to work, personal resources in terms of work resources and job satisfaction, respectively; 2) the level of retention in teachers' profession under the Bangkok Metropolitan Administration Overall, it was at a high level. 3) the factors affecting retention in the teacher's profession under Bangkok metropolitan administration. The overall was moderately positive and found that the factor of work commitment, work resources, personal resources and job satisfaction, there was a positive correlation with retention of teaching profession of government teachers under the Bangkok Metropolitan Administration ($r = 0.37, 0.50, 0.46$ and 0.66 , respectively). it was found that there was positive correlation with statistically significant differences at 0.01. 4) the factors that affected the retention in the teaching profession of government teachers under the Bangkok Metropolis was 45.40 percent, statistically significant at the level .05. The job resource and job satisfaction factors predicted retention in the teaching profession of government teachers under the Bangkok Metropolitan Administration with statistical significance at the .05 level. There was a multiple correlation coefficient of 0.67, and while a predictive coefficient or predictive power was 45.40

Keyword : Retention Factor analysis Bangkok metropolitan area Human Resources

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญาานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอาจารย์ ดร.สมบุญ ภูมิศิริรักษ์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครู ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยจนทำให้การจัดทำปริญญาานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ สมหมาย โสตแก้ว คุณแม่ราตรี รำเรียงและครอบครัวเป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และขอขอบคุณท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามอีกหลายท่านที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา จนประสบความสำเร็จในการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณและประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยเสมอมา

จิราพร โสตแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
สมมติฐานการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร	16
1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร.....	16

1.2	บริบทความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร	17
1.3	การวิเคราะห์บริบท ความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาตามนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	19
2.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน	22
2.1	ความหมายของการคงอยู่ในงาน	22
2.2	แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน	24
2.3	ความสำคัญของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่	33
2.4	การวัดความคงอยู่ในงาน	36
2.5	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน	38
3.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู	43
3.1	การยึดมั่นผูกพันกับงาน	43
3.2	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน	55
3.3	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรส่วนบุคคล	74
3.4	ความพึงพอใจในงาน	84
4.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
4.1	งานวิจัยในประเทศ	89
4.2	งานวิจัยต่างประเทศ	90
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	92
1.	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
	ประชากร	92
	กลุ่มตัวอย่าง	92
2.	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	94

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	95
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	98
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน	99
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย	100
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ	101
5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
สรุปผลการวิจัย	119
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ	134
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)...	136
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	148
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย	160
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	162



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางข้อมูลการลาออกและโอนย้ายสังกัด	3
ตาราง 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร	16
ตาราง 3 การสังเคราะห์ภาระงานครูที่ต้องรับผิดชอบ	50
ตาราง 4 องค์ประกอบของทรัพยากรในงานตามระดับต่าง ๆ	60
ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 93	
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน	103
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพัน กับงานจำแนกเป็นรายข้อ (n = 375)	105
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 375)	107
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ (n = 375)	109
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจใน งาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 375)	111
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงาน อาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ (n = 375)	112
ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคง อยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	114
ตาราง 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคง อยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน	115
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	117



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	13
ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบการคงอยู่และลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ	26
ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแบบของการลาออกและคงอยู่ ตามแนวคิดของ มีอบเล่ย์ และคณะ	28
ภาพประกอบ 4 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ดีโคดิสและซิมเมอร์	29
ภาพประกอบ 5 โมเดลการคงอยู่ในงาน	30
ภาพประกอบ 6 โมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู	31
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันกับงาน	46
ภาพประกอบ 8 ภาพประกอบ รูปแบบการวัดความยึดมั่นผูกพันกับงาน	54
ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน	74
ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบของทรัพยากรส่วนบุคคล	83
ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน	88
ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการจัดกระทำวิเคราะห์ข้อมูล	96

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ระบบการศึกษาไทยคือเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม รัฐบาลต่างให้ความสำคัญต่อการศึกษามาก ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและทั่วถึง การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม สร้างเสริมความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข สังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น สังเกตได้จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบทบาทในการจัดการบุคลากรทางการศึกษาในระบบโรงเรียนมากขึ้น เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) ได้กำหนดไว้ โดยพยายามใช้ทรัพยากรบุคคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การเล็งเห็นความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถและศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด เพื่อประโยชน์ต่องานการศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับโรงเรียนให้ยาวนานและร่วมกันสร้างความรัก ความผูกพัน ความพึงพอใจต่ออาชีพให้กับครูที่มีต่อองค์กรเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อาภัสรา ดียิ่ง, 2552)

“ครู” เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการแก่เด็ก มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีอิสระทางความคิด แก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ รู้จักป้องกันและแก้ปัญหาในชีวิต จัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน สื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอและพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังที่จะเห็นความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ จากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้จากการสอนเนื้อหาตามรายวิชา

สอนความรู้ความจำ มาเป็นการสอนวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจในตัวตนเองอย่างแท้จริงคือ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดความสนใจ และบุคลิกภาพ เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งช่วยสร้างสรรค์สังคมไทยให้มีประชากรที่มีคุณภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

อาชีพครูต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ค่อนข้างหนัก ทั้งหน้าที่ด้านงานสอนที่พบว่าอัตราการทำงานมีมากเกินไป หน้าที่ตำแหน่งครูประจำชั้นให้คำปรึกษา หน้าที่การดูแลพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ปัญหาการกวดขันกฎระเบียบของนักเรียน ปัญหาส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเรียน นอกจากนั้นต้องทำหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ของโรงเรียนเพิ่มเติม เช่น งานงบประมาณของโรงเรียน งานธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ งานสารสนเทศ งานทะเบียน งานวัดผล งานพิธีการ งานประชาสัมพันธ์ ครูเวรประจำวัน ฯลฯ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ความไม่ชัดเจนในบทบาทการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องาน รวมถึงเวลาในการเตรียมความพร้อมจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท จนรู้สึกกดดันและความเครียดในองค์กร ((Schwab และ Edward F. Iwanicki, 1982) จากบทบาทหน้าที่เพิ่มเติมทำให้ครูส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ เกิดความขุ่นข้องใจและไม่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ การเห็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง บูรณาการสิ่งแวดล้อม เน้นภูมิปัญญาชาวบ้าน ฯลฯ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน กังวลใจต่อสถานภาพของตนเอง ไม่ชอบใจและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ เกิดความไม่พอใจและไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ (อรรถพล ประกาสโนบล, 2019) หากต้องเผชิญปัญหาเหล่านี้ ติดต่อกันก็มีผลต่อสภาพกายและจิตที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองกับสถานการณ์นั้น ถ้าไม่สามารถดำเนินการปรับแก้ก็จะเกิดความเครียด ซึมเศร้าและความท้อแท้ขึ้น (Maslach และ Leiter, 1978) เป็นเหตุให้มุมมองความคิด ทักษะคติ อารมณ์และการกระทำเป็นไปในทางลบ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เลี่ยงงานโดยการขาดงาน ลาป่วย ลากิจ หรือเปลี่ยนงาน ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเปล่า องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงงบประมาณในการจัดสรรบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น (Hoigaard, Giske, และ Sundsli, 2011)

สถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า เกิดปัญหาครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน ขาดครู ครูย้ายทุกสิ้นปี การศึกษา มีสาเหตุการย้ายจากด้านภาระงานมาก ด้านบุคลากรเพื่อนร่วมงาน ด้านองค์การระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านผู้บริหาร ครูขาดขวัญกำลังใจ หรือด้านบุคคลปัญหาครอบครัว ต่างมีความเป็นไปได้ที่ส่งผลให้ครูย้าย หรือลาออกสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ประเวศ ทังจันทร์แดง, 2559) เรื่อง กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัญหาการขอโอนย้ายของ

ครู ครูมีการโยกย้ายบ่อย และการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือครูและบุคลากรทางการศึกษาละทิ้งอุดมการณ์ เพื่อย้ายไปสู่องค์กรที่มีสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า และภาระงานที่ค่อนข้างหนักทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และนักเรียน จากปัญหาครูมีความประสงค์ขอโอนย้าย หรือการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดส่งผลกระทบต่อโดยตรงคือขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอนย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ(พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2552) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะว่าครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่หนัก ครูต้องทำหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักที่ครูต้องทุ่มเท พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ครูต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานในส่วนที่ไม่ใช่งานจัดการเรียนการสอน ปัญหาการโอนย้าย การขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมิใช่เพียงเกิดขึ้นกับโรงเรียนทั่วไปเท่านั้น

ในส่วนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครก็พบว่าโรงเรียนหลายแห่งประสบปัญหาความยุ่งยากในการบริหารงานบุคคล เพราะปัญหาครูขอโอนย้าย จากข้อมูลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดจำนวน 437 โรงเรียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564 - 2569) และการยก่างยุทธศาสตร์ ในหัวข้อการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) พบว่า มีการลาออกและการโอนกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครู ส่งผลกระทบต่อการศึกษาขาดแคลนครูผู้สอน และจากข้อมูลสถิติคำสั่งแต่งตั้งย้าย พบว่า เมื่อครูมีอายุราชการพ้นตำแหน่งครูผู้ช่วยและนับรวมตามเกณฑ์ที่สำนักงานศึกษากำหนด ในทุกปีจะมีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน และการโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเกือบทุกเขต (ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2563, น.58)โดยมีข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครลาออก และโอนย้ายไปสังกัดอื่น ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 -2563 ดังนี้

ตาราง 1 ตารางข้อมูลการลาออกและโอนย้ายสังกัด

ข้อมูล	จำนวนครู (คน)		
	ปีการศึกษา 2561	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563
ลาออก	184	170	421
โอนสังกัดอื่น ๆ	257	393	236

หากทว่าสถานการณ์ยังคงเป็นเช่นนี้ ก็นับว่าเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพขององค์กรในภาคการศึกษาเป็นอย่างมาก และจะส่งผลเสียต่อตัวโรงเรียนในการพัฒนางานด้านการศึกษาจากการที่ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ให้อยู่ตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ผลกระทบหรือปัญหาที่โรงเรียนไม่สามารถรักษาบุคลากรครูให้คงอยู่ในโรงเรียนได้ ได้ส่งผลกระทบต่อความไม่เพียงพอของบุคลากรครูสายงานการสอน ทำให้อัตราส่วนของครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน โรงเรียนเสียบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากความสามารถ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพนักเรียน หากไม่แก้ไขหาสาเหตุหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูยังคงอยู่ทำงานต่อไปในสังกัดกรุงเทพมหานคร ก็จะขาดครูที่มีคุณภาพ ครูที่มีความสามารถไปอยู่ต่างถิ่น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น

การคงอยู่ในองค์กรเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาทรัพยากรของประเทศ ซึ่งการคงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในตำแหน่ง และคาดว่าจะอยู่ในตำแหน่งต่อไปในอนาคต (Muus, 1993, p.38-43) และการคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดย การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542) สมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้และทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและความรู้สึกมั่นคง ซึ่งจะเป็นตัวที่ช่วยลดความเครียดจากงาน ความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากงาน (Begleg และ Czajka, 1993, p.552-556) ซึ่งสอดคล้องกับที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539) กล่าวว่า การที่บุคคลได้ผ่านเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะอยู่ในตำแหน่งงานนั้นตลอดไป บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ก็จะเกิดความรักและความผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ด้วยเหตุนี้ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง สำหรับองค์กรเพราะเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและนานที่สุด ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างสภาพการณ์ให้บุคลากรรู้สึกถึงความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม คือ ชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีเวลาว่างอย่างเหมาะสม บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่เหลื่อมล้ำเวลา อีกทั้งบุคลากรไม่เกิดความเครียด ความกดดันหรือการคร่ำเคร่งกับงาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชิงบวกในองค์กรและงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการยึดมั่นอุทิศตนในการทำงาน หมายถึง การ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท แม้ว่าต้องเผชิญกับความยากลำบาก หรืออุปสรรค ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งงานสอน งานส่งเสริมการจัดการศึกษา มีความปรารถนาดีต่อศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดี และทุ่มเทในงานต่อไป

จากความสำเร็จข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษานี้ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรครูและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านโครงสร้างการบริหารงาน การเพิ่มความมั่นคงทางบุคลากร และเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการนิเทศติดตาม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เกิดความผูกพันในองค์กรและการคงอยู่ในองค์กรของครูได้มากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งการพัฒนาครูสังกัดกรุงเทพมหานครสู่การเป็น “ครูอาชีพ” และเพื่อการป้องกันไม่ให้เกิดสภาวะ “ครูจะหายไป”

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จะทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานเพื่อการทำงานของคุณครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารได้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่จะส่งผลให้มีการเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรครู
3. สำนักงานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนด้านโครงสร้างการบริหารงาน การเพิ่มความมั่นคงทางบุคลากร และเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการนิเทศติดตาม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เกิดความรักผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในองค์กรของคุณครูได้มากขึ้น
4. หน่วยงานภายนอก สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้ประกอบการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอาชีพอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน จาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวนครูทั้งสิ้น

14,535 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-608 อ้างถึงใน (กาญจนา วัฒมาญุ, 2548, น.229) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 375 คน จากจำนวน 44 โรงเรียน โดยทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดให้กลุ่มเขตเป็นชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู จากการศึกษาและวิเคราะห์ให้ในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้
 - 1.1.2 การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.1.3 การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน
 - 1.1.4 การยึดมั่นผูกพันกับงานกิจการผู้เรียน
- 1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน
 - 1.2.2 อิสระในการทำงาน
 - 1.2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.2.4 การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน
 - 1.2.5 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน
- 1.3 ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.3.1 การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน
 - 1.3.2 การมองโลกในแง่ดี
 - 1.3.3 ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน
- 1.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย
 - 1.4.1 ความพึงพอใจในงานด้านบริบท
 - 1.4.2 ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึกลับ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

- 2.1 ความรักและศรัทธาในงาน
- 2.2 ความคิดและความมุ่งมั่นในงาน
- 2.3 ความภูมิใจในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. **การคงอยู่ในงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร** หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบวิชาชีพครูในช่วงเวลาหนึ่งด้วยความเต็มใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู มีความคิดและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีความภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่มองว่าการทำงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้ไม่มีความคิดที่จะลาออกจางาน หรือ ย้าย โอน ไปรับราชการในสังกัดอื่น ๆ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด

1.1 **ความรักและศรัทธาในงาน** หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตนด้วยความรักและศรัทธาในงาน โดยไม่คิดลาออกไปประกอบอาชีพอื่น โดยจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาจนเกษียณอายุด้วยความเต็มใจและไม่โอนหรือย้ายไปสังกัดอื่น แม้ว่าจะมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างให้ไปประกอบอาชีพอื่น ก็จะไม่ปฏิเสธ โดยไม่คิดลาออกจางาน รวมถึงการไม่คิดที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดแม้ว่าจะมีจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีเพิ่มขึ้น มีความชื่นชมและเชื่อมั่นในงาน

1.2 **ความคิดและความมุ่งมั่นในงาน** หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ด้วยจิตใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงานแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป และจะมุ่งมั่นอดทนในงาน แม้จะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับการปฏิบัติงาน และมีความคิดที่ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร จนคิดอยากจะลาออกจากอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 **ความภูมิใจในงาน** หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตนด้วยความภูมิใจในงานที่ได้ก้าวเข้ามาสู่งานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝันที่จะคงอยู่ต่อไป และความภูมิใจในตนเอง มีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจางาน แม้งานที่รับผิดชอบจะมากแต่ก็รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป

2. **การยึดมั่นผูกพันกับงาน** หมายถึง ครูมีคุณลักษณะที่แสดงออกด้วยด้วยความยึดมั่น ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการมีใจจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้

2) การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน และ 4) งานกิจการนักเรียน

2.1 การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษา โดยแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มีภาระจรรยาบรรณ มีความตั้งใจ และการทุ่มเทอุทิศต่อการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

2.2 การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษาโดยการแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มีภาระจรรยาบรรณ มีความตั้งใจ และการทุ่มเทอุทิศต่องานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และการบริการที่ครูได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานหลัก เช่น งานสัมพันธ์ชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น

2.3 การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษาโดยแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น ภาระจรรยาบรรณ มีความตั้งใจ และการทุ่มเทอุทิศต่องานวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการสอน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาอื่นใดที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

2.4 การยึดมั่นผูกพันกับงานกิจการผู้เรียน หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษาโดยแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น ภาระจรรยาบรรณ มีความตั้งใจ และการทุ่มเทอุทิศต่อ การให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำ แนะนำ และคำปรึกษาแก่ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมช่วยเหลือ และแก้ปัญหาของผู้เรียน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ทรัพยากรในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูต่อปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ครูรับรู้ได้จากการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 2) อิสระในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และ 5) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

3.1 การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน ระดับของโอกาสที่ครูได้รับในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมีความก้าวหน้าในงานอาชีพครู

3.2 อิศระในการทำงาน หมายถึง ระดับที่ครูสามารถริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง สามารถแสดงความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่สามารถคิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

3.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ระดับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

3.4 การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน หมายถึง ระดับที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.5 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ซึ่งรับรู้ถึงการได้รับการดูแลช่วยเหลือในอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ ได้รับการยกย่องนับถือ เอาใจใส่ด้วยความรัก และการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า

4. ทรรศนะส่วนบุคคล หมายถึง การรับรู้ของครูต่อความรู้สึกเชิงบวกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการควบคุมสภาพแวดล้อมเพื่อให้งานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรรศนะส่วนบุคคลเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน 2) การมองโลกในแง่ดี และ 3) ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน

4.1 การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน หมายถึง การรับรู้ของครูถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเชื่อมั่นว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานที่ท้าทายหรือยากขึ้นให้สำเร็จได้อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

4.2 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีความหวังต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในเชิงบวก มุ่งมองด้านดีของสิ่งต่าง ๆ และพยายามทำทุกอย่างให้เป็นเรื่องง่าย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3 ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อตนเองในการตระหนักและรับรู้ว่าคุณค่า มีความสำคัญต่อโรงเรียนและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ

5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ครูมีอารมณ์หรือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของครูที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ โดยตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman; & Oldham, 1980: 282-284) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในบริบทของงาน และ 2) ความพึงพอใจด้านอารมณ์หรือความรู้สึก

5.1 ความพึงพอใจในงานด้านบริบท หมายถึง ครูมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานในสิ่งต่าง ๆ ภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ ตั๋วงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกต่อหัวหน้างาน และความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน

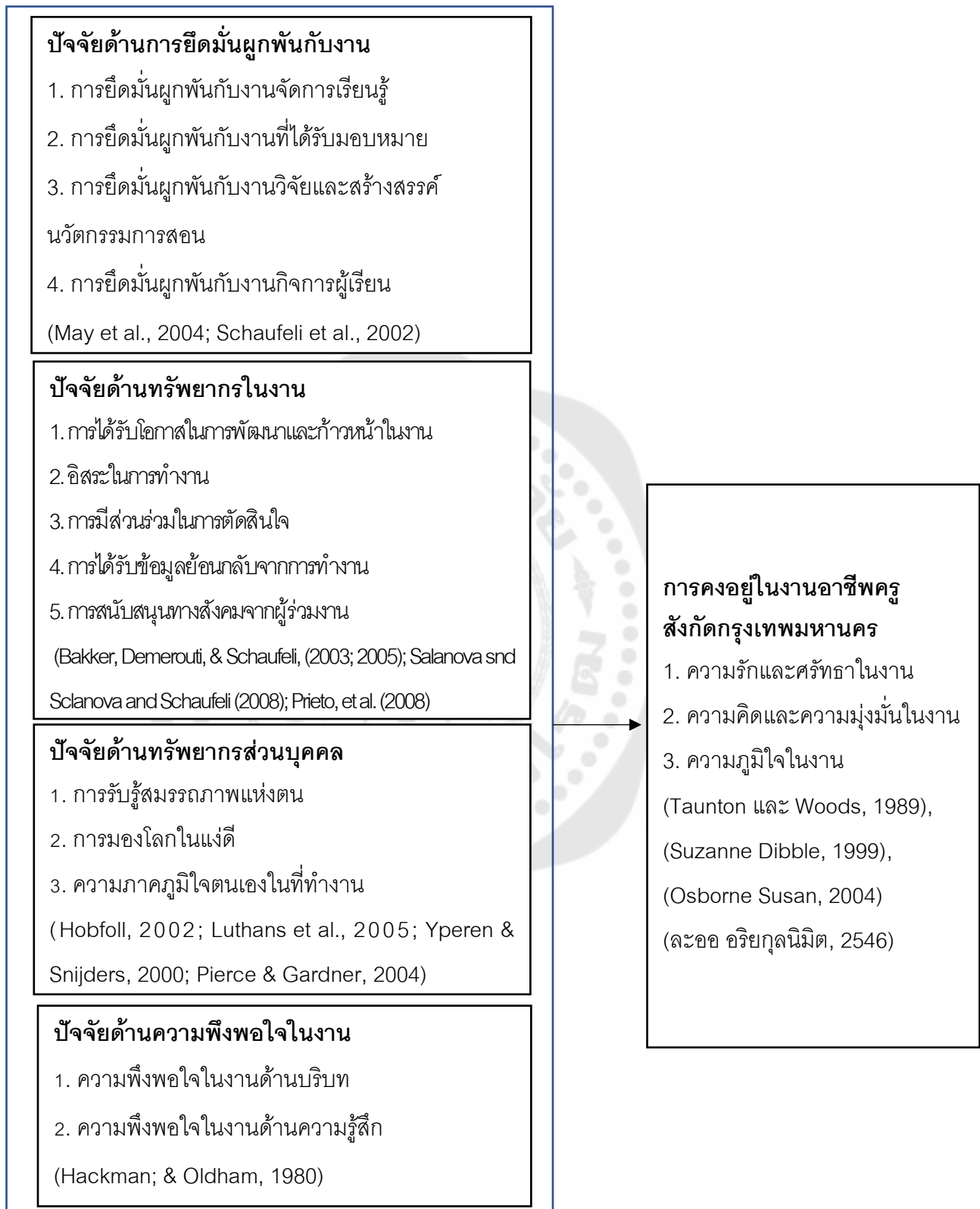
5.2 ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก หมายถึง ครูมีความรู้สึกที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจที่ได้รับจากประสบการณ์ ซึ่งวัดจากความรู้สึกพึงพอใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป

6. ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564

7. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ประกอบด้วย การยึดมั่นผูกพันกับงาน ((May และ Harter, 2004; Schaufeli และ Bakker, 2004) ทรัพยากรในงาน (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, (2003; 2005); Schaufeli & Bakker, (2004); Hakanen, Bakker and Schaufeli (2006); Koyuncu, et al. (2006); Rothmann and Joubert (2006); Salanova and Schaufeli (2008); Prieto, et al. (2008) ทรัพยากรส่วนบุคคล (Hobfoll, 2002; Luthans et al., 2005; Yperen & Snijders, 2000; Pierce & Gardner, 2004) นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในงานยังเป็นปัจจัยโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของแฮคแมน และโอดด์แฮม (Hackman และ Oldham, 1975) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานด้านปริบทของงาน (CSAT) และด้านความรู้สึก (ASAT) ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ จะเกิดความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะไม่คิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานจึงทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้นและผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการคงอยู่ในอาชีพครู ตามแนวคิดของ Taunton, Krampitz, Woods (1989), Dibble (1999), Osborne (2004), ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรักและศรัทธาในงานความคิด 2) ความมุ่งมั่นในงานและความภูมิใจในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ของ

ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล และด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล และด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร

1.2 บริบทความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร

1.3 การวิเคราะห์บริบท ความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน

2.3 ความสำคัญของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่

2.4 การวัดความคงอยู่ในงาน

2.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ

ครู

3.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน

3.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน

3.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรส่วนบุคคล

3.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต โดยการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักเรียนเรียนร่วม (เด็กพิเศษ) โดยจำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอน มีรายละเอียด ดังนี้ (ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2563, น.46)

ตาราง 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนที่เปิดสอน	จำนวน (โรงเรียน)
โรงเรียนอนุบาลศึกษา และประถมศึกษา	327
โรงเรียนประถมศึกษา	1
โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	1
โรงเรียนอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	99
โรงเรียนอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	3
มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	6
รวม	437

1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร

1.1.1 วิสัยทัศน์

“จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม”

1.1.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์แห่งมหานคร
- 3) เสริมสร้างประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 5) เสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

1.1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร
- 3) ยกกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองของความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- 4) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 5) พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง

1.2 บริบทความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างพลิกผัน (Disruptive World) ตลอดจน ความเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขต่าง ๆ ของการพัฒนาประเทศไทย ส่งผลให้การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทบทวนบริบทและปัจจัยต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน รวมทั้งการพัฒนาประเทศตามบริบทของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่มีเป้าหมาย สำคัญในการยกระดับประเทศไทยสู่ประเทศที่มีความพร้อมทางการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ของโลก อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยนแปลงประเทศตามแนวทางการพัฒนา Thailand 4.0 รวมทั้งจากเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) อันเป็นทิศทางของการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในระดับสากล ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ ในการขจัดความยากจน และการขจัดความหิวโหย เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารและการกินดี อยู่ดีอย่างยั่งยืน ภายใต้ประเด็นเป้าหมายในการกำหนดทิศทางการพัฒนา 17 ข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมาย ในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา (Quality Education) ที่มุ่งรับรองการศึกษาที่เท่าเทียมและ ทั่วถึง รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต แก่ประชากรในสังคม อันเป็นหนึ่งในแนวคิดสำคัญ เพื่อการพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนา

ระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเป็นเงื่อนไข สำคัญที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศไทย อันปรากฏเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

หากพิจารณาถึงสถานการณ์ของการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยในภาพรวม อาจเกิดคำถามและการตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาที่ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและ ระดับคุณภาพการศึกษาที่มีแนวโน้มต่ำและลดลงอย่างต่อเนื่อง อาทิ อัตราการอ่านออกเขียนได้ของ นักเรียน ความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ รวมทั้งวินัยในการอ่าน เมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษา ของกลุ่มประเทศในอาเซียน พบว่า คุณภาพการศึกษาของไทยอยู่ในลำดับต่ำกว่าหลายประเทศ ในกลุ่มเดียวกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่น ภายใต้การจัดการศึกษาในบริบท ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปรากฏข้อมูลจากผลการประเมินและทบทวนตัวชี้วัดระดับเมือง จาก การจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563) พบว่า การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ยังมีข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร อาทิ ปัญหาคะแนนการประเมินสมรรถนะ นักเรียนมาตรฐานสากล (PISA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับต่ำของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหานักเรียนออกกลางคัน ปัญหาความเท่าเทียมและความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงระบบการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาผลการทดสอบการศึกษา ระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O - NET) ที่มีภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา เช่น สมรรถนะและคุณภาพครู คุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ความต่อเนื่องในการพัฒนา และนโยบาย ตลอดจนความเหมาะสมของระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่จะยกระดับ คุณภาพการศึกษาไปสู่สากล ซึ่งเมื่อพิจารณาจากอุปสรรค ปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการพัฒนาและการสร้างกลไกเพื่อการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน

การพัฒนาระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีทิศทางที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศในระดับต่างๆ อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติและทิศทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดขึ้น รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่สังคมดิจิทัลและการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เน้นการแข่งขันด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งการพัฒนาที่สอดคล้องและรองรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงปัญหาอุปสรรคและเงื่อนไขตามที่กล่าวข้างต้น

1.3 การวิเคราะห์บริบท ความเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาตามนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

1.3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระดับเมือง ระดับประเทศ และระดับ สากล ที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร โดย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2580) (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ได้กล่าวถึง การพัฒนา ประเทศที่ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการ ภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา (ราชกิจจานุเบกษา , 2561) ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มีความสอดคล้องกับการศึกษาและเทคโนโลยี การศึกษา ในการพัฒนาโครงสร้างสำคัญของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครและโรงเรียนใน สังกัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้

สาระสำคัญ 1 : นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของ อุตสาหกรรมและ บริการ ครอบคลุมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งเพื่อ ยกกระดับประสิทธิภาพของภาคเศรษฐกิจไทยทั้งระบบ สร้างแพลตฟอร์ม สำหรับเศรษฐกิจในอนาคต และเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน โดยการสร้างอุตสาหกรรมและ บริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนประเทศไทย และส่งเสริมการ

ลงทุนระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนไทย และบริษัทชั้นนำของโลกในอุตสาหกรรมเหล่านี้ เพื่อให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและการวิจัยและ พัฒนา การสร้างความตระหนักและให้ความรู้แก่ประชาชน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ สำหรับภาคการผลิตและบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างนวัตกรรม และ ดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ การผลักดันให้ผู้ประกอบการได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมในระดับสากลและสร้างคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเพื่อขยายธุรกิจไทยในอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะให้ครอบคลุมตลอดทั้ง ห่วงโซ่มูลค่าระดับโลกการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีของผู้ประกอบการที่สามารถนำไป ใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และสนับสนุนการใช้ข้อมูลเปิดที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ในการศึกษา การวิจัยและ พัฒนา และการต่อยอดทางธุรกิจพร้อมทั้งการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะความรู้เพื่อรองรับ การเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ รวมทั้งอุตสาหกรรม และบริการที่ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจากทั่วโลก ให้มาทำงานในไทยตลอดจนให้ความช่วยเหลือและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ที่รุนแรงและรวดเร็วของเทคโนโลยี

สาระสำคัญ 2 : โอกาสการปฏิรูปการศึกษา

การปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ ในการพัฒนาและบูรณาการกลไก ภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยเน้นประเด็นการเริ่มต้นธุรกิจ การขออนุญาตต่าง ๆ การจดทะเบียนทรัพย์สิน กระบวนการ ขอและได้รับสินเชื่อ การคุ้มครองผู้ลงทุน การชำระภาษี และการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้ง การพัฒนาระบบคุณภาพของชาติทั้งระบบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ระบบมาตรฐาน ระบบทดสอบ และระบบรับรองคุณภาพให้มีประสิทธิภาพรองรับภาคการผลิตและบริการ รวมทั้งการสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านมาตรฐาน เช่น ศูนย์ทดสอบกลางสำหรับสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม และศูนย์ตรวจรับรองคุณภาพมาตรฐานสินค้าและบริการในระดับสากล โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามี บทบาทในการดำเนินการมากขึ้น พร้อมทั้งการสร้างระบบและศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการให้มีความ เป็นอัจฉริยะโดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบัน วิชาการ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และให้คำปรึกษาทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของภาค การผลิตและบริการทั้งในระดับส่วนกลางและชุมชน พร้อมทั้งการส่งเสริมการจัดการพัฒนาบุคลากร ทางเทคโนโลยีขั้นสูงให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

ในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการทำธุรกิจอย่างเกื้อหนุนกัน ระหว่างผู้ประกอบการที่มีขนาดและศักยภาพต่างกัน โดยมีระบบจูงใจให้เกิดการถ่ายทอด เทคโนโลยีและการพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนผลักดัน การเจรจาจัดทำความตกลงทางการค้าและความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ

สาระสำคัญ 3 : การศึกษาในศตวรรษที่ 21

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดย มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และ การวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐาน ระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทาง วิชาการระดับนานาชาติ และปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับ ศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทาง วิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทาง วิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้าน คณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิง บูรณาการ ที่เน้นการลงมือปฏิบัติมีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้ สามารถกำกับ การเรียนรู้ของตนได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ ผู้เรียนสามารถนำ องค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ และทักษะชีวิต

สาระสำคัญ 4 : บริบทครู

การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธี จัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนและมี บทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิต และพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การ สนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึง การพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผล

งานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ทั้งนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุก
ระดับ ทุกประเภทจัดให้มี มาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการศึกษา
เพื่อสร้างความรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั้งถึง และ
ใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่
ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการ คลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
โดยการจัดสรรงบประมาณ ตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา
พัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาโดยแยกออกจากระบบการประเมินและการรับรอง
คุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะ
ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยี
ในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ
อาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้
ทอนตัน, แครมพิทซ์และวูด (Taunton, Krampitz; & Woods (1989: 14–18)) ให้
ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน (วันสุดท้ายที่
ปฏิบัติงาน) โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่เข้าทำงาน

มุส และคณะ Muus, et al (1993: 38–43) ได้ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน
หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันแรกเมื่อเริ่มเข้าทำงานจนถึงวันสุดท้าย นับทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะ
ทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต โดยดูผลเป็นจำนวนปี

เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker (2004)) ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง
บุคคลนั้นได้ทำงานที่ตนเลือกด้วยความสมัครใจ มีจิตสำนึกที่ดี ตระหนักถึงข้อผูกพันขององค์การ
ยอมรับถึงผลลัพธ์อย่างเต็มที่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตลอดไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

ลิม มาติส และแจ๊คสัน (Lim, Mathis and Jackson (2010)) ให้ความหมาย การคง
อยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานตามความต้องการของตัวเอง แล้วเกิดความพึงพอใจใน
งานที่ทำ มีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไปเรื่อย ๆ

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541, น .6) ให้ความหมายว่า หมายถึง บุคคลเข้าปฏิบัติงาน
ในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน และจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่องค์กร
 อำนวยรักษาบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์และปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มกำลังสามารถ
 และมีความรู้สึกผูกพันเต็มใจจะปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยาวนานที่สุด

จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง ผู้ที่แสดง
 เจตนาารมณ์ที่จะทำงานนั้น และวางแผนที่จะปฏิบัติงานต่อไปเรื่อย ๆ ตั้งใจคงอยู่ในหน่วยงานอย่าง
 ต่อเนื่องและตลอดไป

บุญใจ ศรีสถิตรากร (2551) ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง ผู้ที่เข้ามาใน
 องค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง มีพฤติกรรมที่เรียกว่า “Consistent Behavior” ซึ่งแสดงถึงความผูกพัน
 ของตนต่ออาชีพ ตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติงานด้วยตนเอง ยืนยันที่จะอยู่ในอาชีพนี้ตลอดไปจนถึง
 ปัจจุบัน

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง การคง
 อยู่ในงานเป็นเรื่องของความผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะ
 ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจจะปฏิบัติงานให้นานที่สุดและไม่ลาออก และความตั้งใจ
 คงอยู่ในงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และยังคง
 อยู่กับองค์กรต่อไป

พีรียา พิมอรัญ (2557) ให้ความหมาย การคงอยู่ในงาน หมายถึง ผู้ที่มีความพอใจ
 ตั้งใจ ต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ด้วยความจิตแน่วแน่และไม่ต้องการจะย้ายงานใน
 อนาคต

กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) ให้ความหมาย ความคงอยู่ในงาน หมายถึง ผู้ที่มีความ
 บรรณาและพึงพอใจในการทำงานต่อไปในองค์กรด้วยความสมัครใจ และไม่ต้องการย้ายงานใน
 อนาคต เช่น ได้งานที่มีความตื่นเต้น มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้สึกเป็นเจ้าของงาน บรรยาภาศในการ
 ทำงานผ่อนคลาย มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในงาน และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม

จากความหมายของคำว่า การคงอยู่ในงานที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สรุปได้ว่า การ
 คงอยู่ในงานอาชีพครู หมายถึง ผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครูในช่วงเวลาหนึ่งและมีความคิดและ
 มุ่งมั่นตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต่อไปเท่าที่จะทำได้ด้วยความเต็มใจ ไม่คิดที่จะ
 เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น หรือเปลี่ยนแหล่งที่ทำงานในอนาคต โดยที่ความคิดและความมุ่งมั่น
 นั้นเกิดจากความรักและสมัครใจของตนเอง ทำให้มีความสมดุลในการทำงาน และทุ่มเททำงาน
 อย่างเต็มกำลัง มีความภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่มีอคติต่อการ

ทำงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครว่าเป็นการผูกมัดตัวเอง จึงไม่คิดที่จะลาออก หรือ ย้าย โอน ไปรับราชการในสังกัดอื่น ๆ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน เป็นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญเพื่อที่จะรักษาบุคคลคุณภาพไว้กับ องค์การ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน ดังนี้

เฟรดริค เฮิร์ซเบิร์ก(Fredrick Herzberg (1959 อ้างถึงใน (นิชนันท์ พุ่งลัดดา, 2548)) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อบุคคลคงอยู่ในงาน โดยเสนอทฤษฎี 2 สิ่งที่ส่งผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการคงอยู่กับงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นส่วนของ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานโดยเป็นความพึงพอใจในตัวองงาน พิจารณาจากการ ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ คุณลักษณะของงาน และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความชอบและรักในงานจนทำให้มีประสิทธิผล ส่วนปัจจัย ค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมของงาน ที่ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในงานนั้น ๆ โดยปัจจัยจูงใจพิจารณาจากการบริหารงานและนโยบาย ต่าง ๆ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และชีวิตส่วนตัว

แกรี่ เอส เบ็คเกอร์Gary S Becker (1976, p.32-40) อธิบายว่า การคงอยู่ในอาชีพ เป็นการกระทำที่เรียกว่า “Consistent Behavior” คือ การให้คำสัญญาต่อตัวเองว่าจะกระทำตน ตามที่ได้ยึดถือเป็นคติอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อเสนอที่สูงกว่ามายื่นให้ ความคงอยู่ในอาชีพ ระดับบุคคลเป็นสิ่งที่ตัวบุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเองยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อไป

ทอนตันและคณะ (Taunton, et al (1989) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์การ โอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านผู้ร่วมงานเป็นความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ และมีความ ยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน

เรย์โนลด์ แลร์รี่ (Reynolds Larry (1997)) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลในการทำงานภายในองค์กร โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบความไว้วางใจได้คือ ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ กล่าวคือ บุคคลมีความไว้วางใจในความสามารถของตนเอง ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย เป็นการแสดงความซื่อสัตย์ต่อกัน ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน และความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค กล่าวคือสามารถปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมกัน การตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีวิจารณญาณ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966: 203)((ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) (Giroux, 1960). ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

ก. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของตน มีผลต่อการปฏิบัติงาน หากไม่เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ไม่ใช่แรงจูงใจในการทำงานโดยตรง แต่เป็นนโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับจากผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคงในงาน

ข. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้ได้ดีที่สุด มีผลต่อความสำเร็จของงาน บุคคลจะเกิดความพอใจในงาน ปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การให้ความเคารพนับถือ ภาวะลักษณะผลงาน ความก้าวหน้าในงานอาชีพ และการเจริญเติบโต

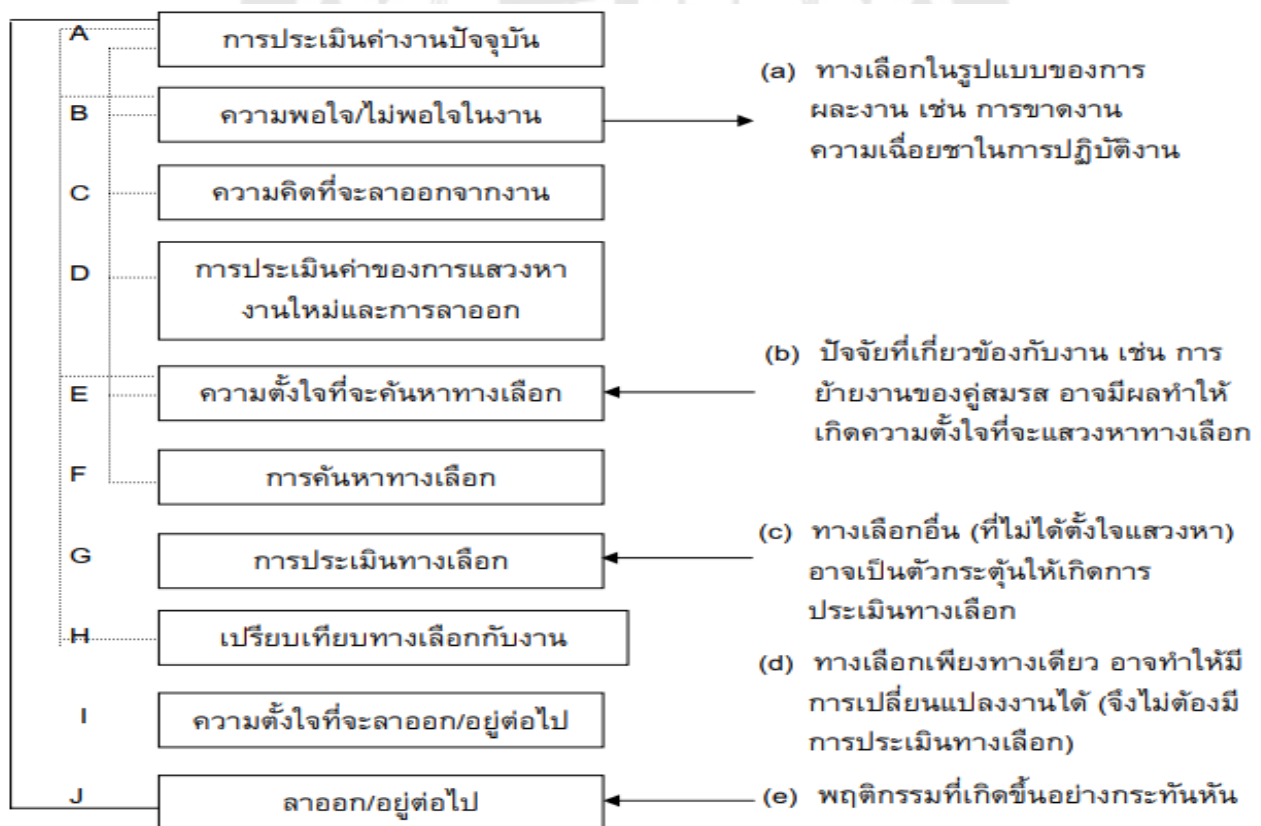
การวิจัยของเฮอริ (Hur, 2018) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลให้บุคคลในองค์กรภาครัฐมีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลให้ความพอใจในงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Sanjeev and Surya (2016) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลให้บุคคลฝ่ายการตลาดและฝ่ายจำหน่ายมีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีการเท่าเทียมกันของอดัม (Adam's Equity Theory) (Adams, 1963, p.422) อธิบายว่า บุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการรางวัลที่เขาได้รับไม่มีความเหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ อาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานน้อยลงหรือเลือกลาออก นอกจากนี้การเทียบกับคนอื่น บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา ความสามารถ ผลลัพธ์ของตนเอง และปัจจัยอื่น เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนขั้น การสรรเสริญ กับบุคคลอื่น ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัมเป็นทฤษฎีที่เปรียบเทียบ

ปัจจัยนำเข้าของบุคคลกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น บุคคลจะรู้สึกไม่พอใจหากเปรียบเทียบแล้วเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมขึ้น ซึ่งอาจทำให้บุคคลไม่อยากทำงานกับองค์กรจนกระทั่งลาออกจากองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539) อธิบายว่า เมื่อบุคคลได้ผ่านเข้ามารับหน้าที่ไม่ได้ว่าจะอยู่กับงานไปตลอด ผู้ที่ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หากองค์กรตอบสนองแทนก็จะเกิดความผูกพันกับองค์กร เป็นผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ด้วยเหตุนี้หากให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ทั้งงานบวกกับทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถยังอยู่ในองค์กร ดังนั้น การคงอยู่จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อองค์กร

2.2.2 แนวคิดตัวแบบของการคงอยู่ในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษารูปแบบของการคงอยู่ของบุคลากรจากองค์กรและได้นำเสนอรูปแบบไว้ ดังนี้ แนวทางการศึกษาแบบรูปการคงอยู่ตามแนวคิดของมีอบเลย์ (Mobley WH, 1978) ได้เสนอตัวแบบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานต่อกระบวนการ การตัดสินใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในงานต่อไป ดังปรากฏในภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบการคงอยู่และลาออกจากงาน ตามแนวคิดของมีอบเลย์ (Mobley)

กระบวนการ A แสดงถึง กระบวนการประเมินคุณค่าของงานที่ทำอยู่
 กระบวนการ B แสดงถึง สถานะของความรู้สึกที่มีผลต่อการวัดความพอใจกับไม่
 พอใจ

กระบวนการ C แสดงถึง ผลของความไม่พอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความอยากให้
 ลาออกจากงาน

กระบวนการ D แสดงถึง การตัดสินใจถอนตัวออกจากงานและแสวงหางานใหม่

กระบวนการ E แสดงถึง ความมุ่งมั่นที่จะค้นหาหนทางใหม่

กระบวนการ F แสดงถึง การค้นหาทางเลือก สืบเสาะหางานเปรียบเทียบกับงานเดิม

กระบวนการ G แสดงถึง การประเมินคุณค่าทางเลือก เมื่อค้นหาทางเลือกได้ใหม่

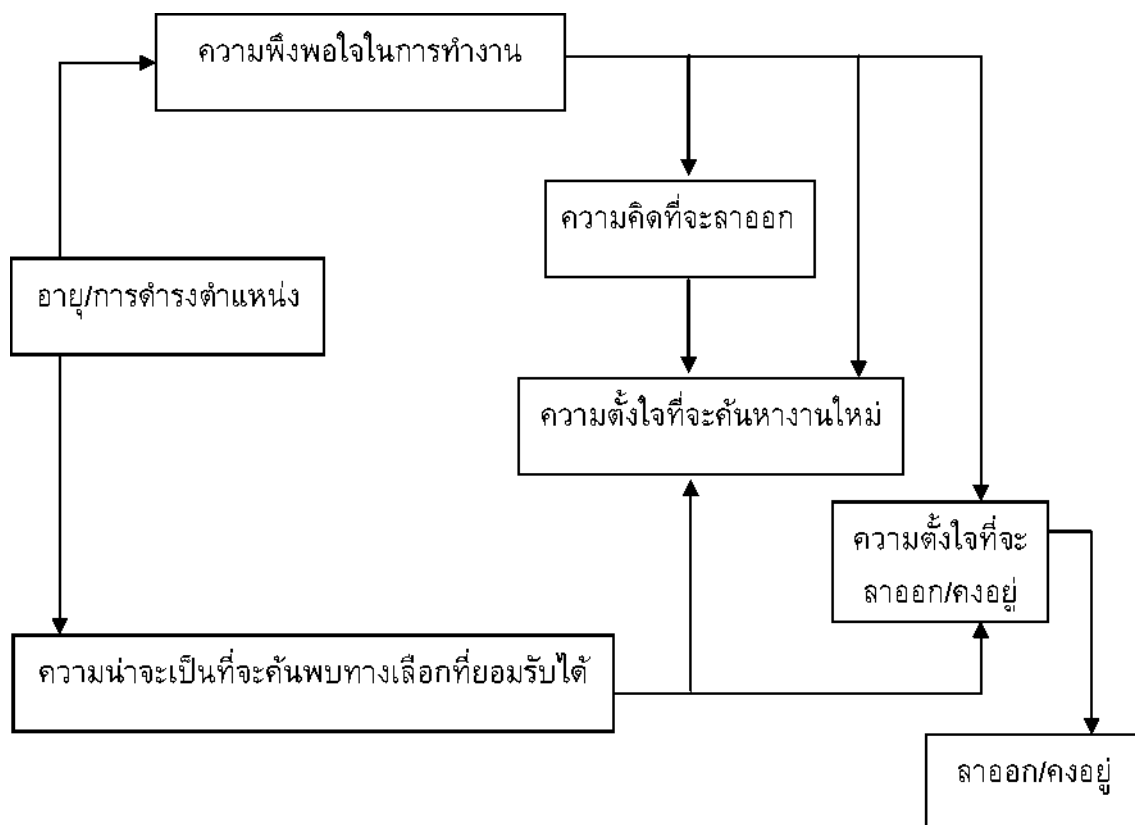
กระบวนการ H แสดงถึง การเปรียบเทียบกับงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าพบว่าดีกว่า
 จะเกิดขึ้นถัดไป

กระบวนการ I แสดงถึง ความแน่วแน่ต่อการลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจาก
 กระบวนการ H

กระบวนการ J แสดงถึง ขั้นสุดท้าย คือ การจากไป ถ้าผลเปรียบเทียบระหว่างงานที่
 ทำอยู่ กับหนทางเลือกใหม่ ตนเกิดความพอใจในหนทางใหม่ ส่งผลให้มีการลาออกในที่สุด แต่ถ้า
 การประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ดีกว่าทางเลือกใหม่ ก็จะไม่
 การลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อ แต่อย่างไรก็ตามหากมีแรงกระตุ้นก็สามารถทำให้กระบวนการ
 วงจรนี้เกิดขึ้นใหม่ได้ทุกเมื่อหากมีแรงกระตุ้น

สรุปได้ว่า การศึกษาตามโมเดลของมีอบเลีย์ (Mobley, 1978) จะมี ตัวแปรที่เป็นเหตุ
 ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการคงอยู่ และการลาออกคือตัวแปรความพอใจและไม่พอใจในงาน

นอกจากนี้ มีอบเลีย์ และคณะ (Mobley; et al. 1978: P.408-14) ยังได้เสนอตัวแบบ
 การคงอยู่ในงาน โดยได้พัฒนาทำให้มีการมองเห็นภาพระหว่างความพอใจในการทำงานการคงอยู่
 หรือลาออกโดยสมัครใจ โดยมีกระบวนการ ดังภาพประกอบที่ 3 ประกอบไปด้วย อายุ/ การดำรง
 ตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพอใจ ในการทำงาน ความน่าจะเป็นที่จะค้นพบ หนทางที่
 ยอมรับกันได้ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางใหม่ พร้อมทั้ง ประเมิน
 เกี่ยวกับหนทาง ความพอใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร นำไปสู่การเลือกที่จะลาออกหรือคงอยู่
 กับองค์กรต่อไปในที่สุด

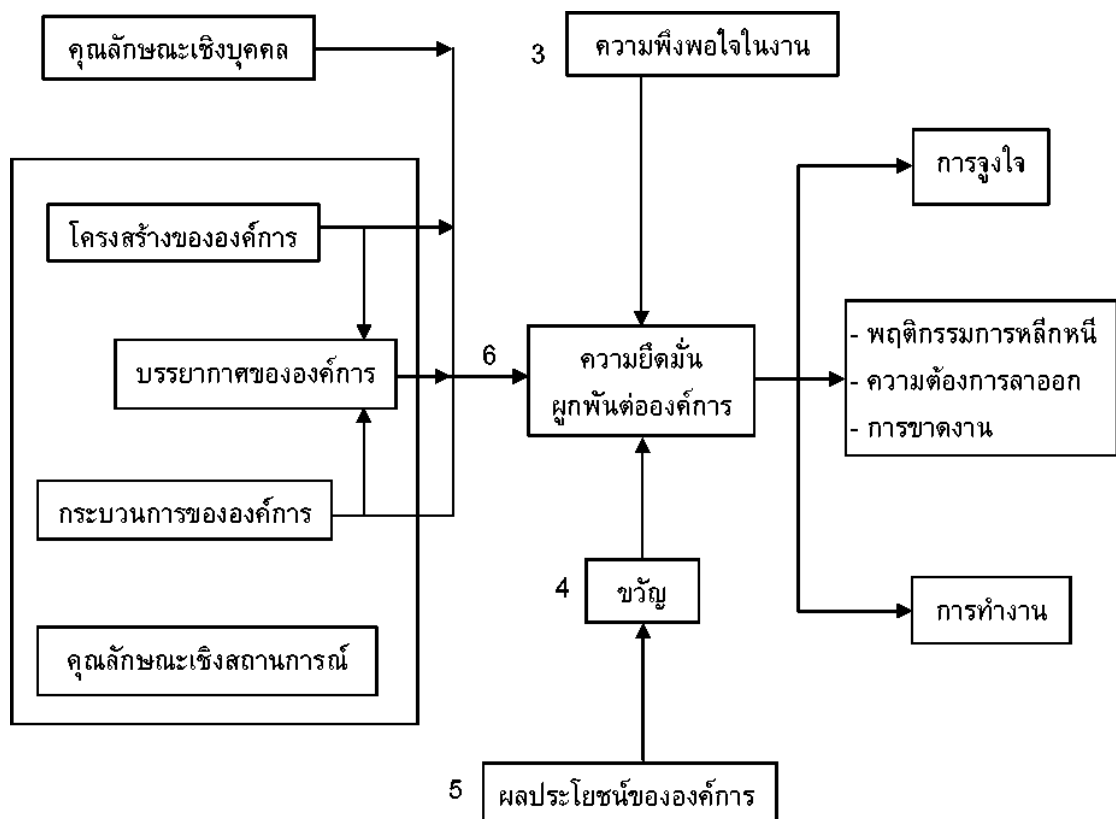


ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแบบของการลาออกและคงอยู่ ตามแนวคิดของ ม็อบเลย์ และคณะ

ที่มา : Mobley; et al. 1978: 410

ม็อบเลย์ และคณะ (Mobley; et al. 1978: 408-414) ได้ศึกษาทดลองตัวแบบ ดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากตัวแบบนี้ สรุปได้ว่าอายุตัวและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และอาจจะเป็นคำตอบในทางเลือกลูกจะ ลาออกหรือคงอยู่ในองค์การ เป็นที่มาของการตัดสินใจสู่การกระทำพฤติกรรม ลาออกหรือคงอยู่ในองค์การขึ้น

2) แนวทางตัวแบบการลาออกและการคงอยู่ตามแนวคิดของดีโคติสและ ซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445-470) ได้เสนอตัวแบบโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพัน ต่อบริษัทเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการคงอยู่หรือลาออก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการภัตตาคารและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ดีโคติสและซัมเมอร์

ที่มา: DeCotiis; & Summers. 1987: 445-470

จากภาพองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออก หรือคงอยู่ในงาน ได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ คุณวุฒิ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง เป็นต้น
2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ได้แก่
 - 2.1 โครงสร้างขององค์การ เช่น การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนของหน้าที่
 - 2.2 กระบวนการขององค์การ เช่น ความเด็ดขาด ผู้นำ งานประชาสัมพันธ์ โอกาส การเลื่อนขั้น รางวัล ผลตอบแทน
 - 2.3 บรรยากาศขององค์การ เช่น ความอิสระ ความไว้วางใจ ความปรองดอง การเสริมกำลัง ความเป็นธรรม แรงกดดัน เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงาน เช่น โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน เงินได้ ผู้บังคับการ และความชอบใจทั่วไป

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ผลประโยชน์ขององค์การ

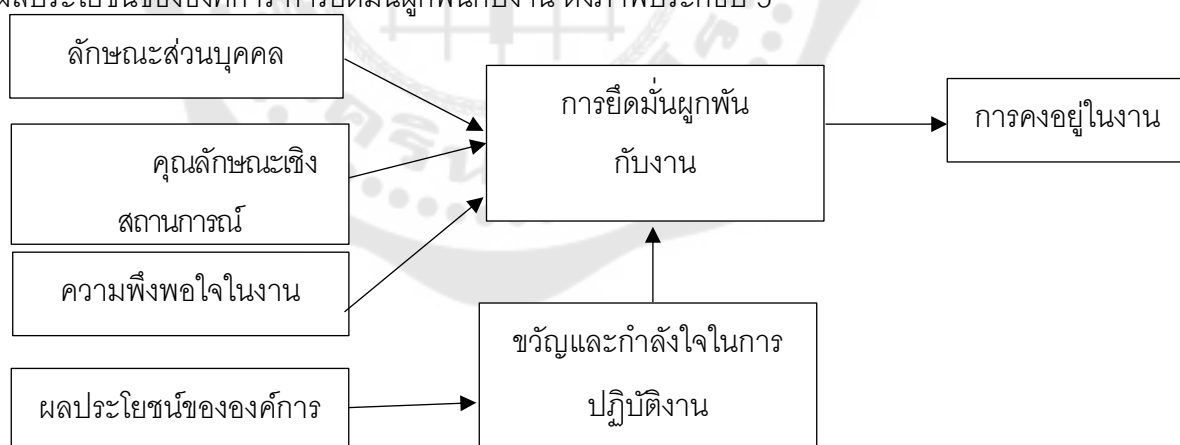
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น การปฏิบัติงานต่อเนื่องยาวนาน

จากแนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงานข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้เป็นตัวช่วยประกอบในการตัดสินใจความต้องการ ลาออก หรือคงอยู่ในงาน

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน พบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และได้เสนอโมเดลของการคงอยู่ในงาน ดังนี้

ดีโคติสและซัมเมอร์ (Decotiis & Summers (1987)) ได้เสนอโมเดลการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์การ การยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังภาพประกอบ 5



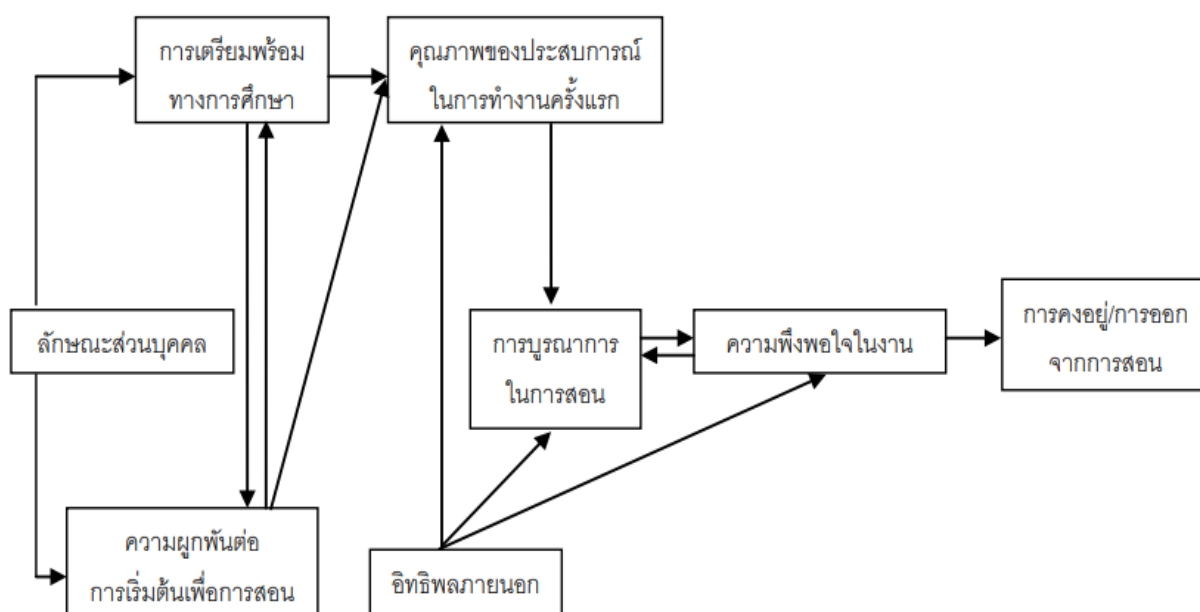
ภาพประกอบ 5 โมเดลการคงอยู่ในงาน

ที่มา : Decotiis & Summers, 1987

จากการศึกษาโมเดลการคงอยู่ในงานของ Decotiis & Summers, 1987 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน

ผลประโยชน์ขององค์การ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ผลประโยชน์ขององค์การขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน

แชปแมน (Chapman 1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986) ได้เสนอโมเดลของการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยผ่านความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตรงข้ามกับการตัดสินใจคงอยู่ในอาชีพครูต่อไป พบว่า สิ่งที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) การเตรียมพร้อมทางการศึกษา (educational preparation) ความผูกพันต่อการเริ่มต้นเพื่อการสอน (initial commitment to teaching) คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก (quality of first employment experience) การบูรณาการในการสอน (integration into teaching) อิทธิพลภายนอก (external influences) และความพึงพอใจในงาน (job Satisfaction) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ที่มา : (Chapman, 1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986)

จากการศึกษาโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูของ Chapman เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู คือ ลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมพร้อมทางการศึกษา ความผูกพันต่อการเริ่มต้นเพื่อการสอน คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก การบูรณาการในการสอน อิทธิพลภายนอก และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการคงอยู่ใน

งานอาชีพครู โดยองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมพร้อมทางการศึกษา ความผูกพันต่อการเริ่มต้นเพื่อการสอน คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก การทำงานในการสอน และอิทธิพลภายนอกมีผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เพราะฉะนั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการเตรียมพร้อมทางระบบการศึกษา ความผูกพันที่จะเริ่มต้นเพื่องานสอน คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก และการบูรณาการในการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของครู จากทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของครู พบว่าการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานมากยิ่งขึ้น (Kirkpatrick, 2009; Louis & North Central Regional, 1995 อ้างถึงใน Kirkpatrick, 2009; Mactavish & Kolb, 2006) และเมื่อครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานก็จะส่งผลให้ครูยังคงปฏิบัติงานสอนและอยู่ในอาชีพครูต่อไป (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2009; Gilson, & Harter, 2004)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 342) ได้อธิบายถึง การคงอยู่ในองค์กร เป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร มีความพึงพอใจที่จะทำงานภายใต้ความสมัครใจและคง อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) คือ ตัวตนผู้ทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ เงินได้ ความต้องการ ใหว่พริบ ระยะเวลาในการทำงาน และความชอบใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ได้แก่ ความสามารถหลัก หน้าที่ โครงสร้างของงาน ขอบข่ายของงาน ขนาดของหน่วยงานระยะทางที่พักอาศัยกับที่ทำงาน และฐานะทางวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น และหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมาย

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2555) ได้อธิบายว่า เมื่อคนมีความพึงพอใจมากเท่าใด ก็จะมีอัตราการลาออกเท่านั้น หมายถึง ถ้ามีความต้องการการคงอยู่ที่สูง แปลว่าความพึงพอใจในงานมากจะส่งผลโดยตรงกับการคงอยู่ในงานและเกิดความผูกพัน รู้สึกมีความก้าวหน้าในหน้าที่ มีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถตอบใจกับความต้อการได้จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลถึงการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานไม่ลาออกจากงาน ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการโยกย้ายและส่งผลต่อการคงอยู่

दन्य इन्द्रगुल (2557) อธิบายว่า การออกจากการงานเป็นปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ ลูกจ้าง ความรู้สึกต่อนายจ้าง การอยากเลื่อนขั้น เมื่อลูกจ้างไม่พอใจและไม่รักศรัทธาต่อองค์กรแล้ว ลูกจ้าง ย่อมที่จะเกิดความท้อแท้ และมองหาตัวเล็อกใหม่ และมองว่าค่าจ้างและเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยหลักในการที่ จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้

จากการศึกษาโมเดลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของ Decotis & Summers (1987) และ Chapman (1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986) สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันกับงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และนอกจากนี้ยังมีลักษณะอื่น ๆ ที่ยังส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านต่อบุคคล หรือปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

2.3 ความสำคัญของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นอภิมหาสมบัติที่จะทำให้งานขององค์กรต่าง ๆ สามารถเกิดผลผลิตได้ทั้ง ทางด้านปริมาณและคุณภาพ ถ้าได้คนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานที่ตรงกับงานส่งผลให้องค์กรนั้นแข็งแกร่ง จน บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งและสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเหตุนี้้องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดมีการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ ผู้ที่จะปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผ่านการฝึกอบรม ให้อำนาจและสร้างค่านิยมให้คน ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของระบบ บริหารงาน เมื่อผู้ที่ได้ผ่านเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ล้วนแต่ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้า ต้องการความมั่นคงต่อหน้าที่ หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งที่ต้องการได้บุคลากร จะเกิดความศรัทธาและผูกพันกับงาน ซึ่งเป็นสิ่งดีทั้งกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

กรีนเบิร์ก (Greenberg 2004 อ้างถึงใน (บริญา ทอสูงเนิน, 2549)) พบว่า คนที่ไม่มีความตั้งใจคง อยู่กับองค์กรนั้นก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร ดังนี้

1. คนลาออกนั้นได้นำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ได้จากสถานที่เดิมนำไป ปรับใช้ในสถานที่ใหม่
2. สมรรถนะงานขององค์กรต่ำลงเพราะต้องฝึกฝนคนใหม่จนถึงขั้นที่สามารถจะ ปฏิบัติหน้าที่ได้เทียบเท่า
3. การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสอนงาน สูญเสียทั้งทางด้านเวลาและเปิดรับสมัคร การซ้ำเป้ำ และฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และเงินที่เคยลงทุนพัฒนาสำหรับคนที่จากไป

4. กำลังใจลดลง คนที่ยังคงอยู่กับองค์กรนั้น ต้องมีภาระหน้าที่ใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้รู้สึกเครียด เบื่อหน่าย ไม่ต้องการทำงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทุ่มเทความสามารถของบุคลากรต่อองค์กร

องค์กร เรื่องรัตนอัมพร (2556) ได้ให้ความสำคัญ การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการเดินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กรสามารถเรียนรู้ให้เกิดทักษะเพื่อผลิตผล และสร้างสินค้าและบริหารผลกำไรให้กับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถยืนหยัดด้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง การที่บุคลากรลาออกจากองค์กรทำให้มีค่าใช้จ่ายหรือมีต้นทุนเพิ่ม ดังนี้

1. ต้นทุนทางตรง คือ การคัดเลือกและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถขึ้นมาทดแทนที่จากไป เป็นการลงทุนที่เสียเวลาและเสียงบประมาณ

2. ต้นทุนทางอ้อม คือ บุคลากรใหม่ขาดความสามารถในการทำงานไม่สามารถสร้างความหวังของลูกค้าได้ ทำให้ลูกค้ามีความชอบใจลดลง ไม่ต้องการการบริการต่อ หากบุคลากรลาออกจากสาเหตุไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน องค์กรจะเสียความซื่อสัตย์ของบุคลากรไป

3. ต้นทุนการเสียโอกาส คือ เสียคนที่มีความสามารถและสติปัญญาของบุคลากรที่จะทำให้องค์กรเด่น แต่ต้องเสียบุคลากรให้กับฝ่ายตรงข้าม เกิดความเสียหายเป็นอย่างมากเพราะคู่ค้าสามารถรู้ถึงยุทธศาสตร์วิธี จนเกิดการแย่งชิงตัวกันระหว่างองค์กร

สมิต สัจฉกร (2550) การธำรงรักษาคนที่มีคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านองค์กรและด้านพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร

- 1.1 การรักษาให้พนักงานคงอยู่ ช่วยให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น
- 1.2 การรักษาพนักงาน ช่วยให้การลาออกที่ลดลง
- 1.3 การรักษาพนักงาน ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
- 1.4 การรักษาพนักงาน ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรู้สึกผูกพัน
- 1.5 การรักษาพนักงาน ช่วยให้องค์กรสามารถลดทุนในการคัดเลือกพนักงาน
- 1.6 การรักษาพนักงาน ช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ที่มั่นคงต่อองค์กร
- 1.7 การรักษาพนักงาน ช่วยให้เกิดการเตรียมการเติบโตขององค์กร

2. ด้านพนักงาน

- 2.1 การรักษาพนักงาน ช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน
 - 2.2 การรักษาพนักงานช่วยให้มีผู้มาสมัครงานมากขึ้นกับองค์กร
 - 2.3 การรักษาพนักงาน ช่วยให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน
 - 2.4 การรักษาพนักงาน ช่วยให้ไม่ต้องมีภาระในการฝึกอบรมพนักงานใหม่
- ในทางตรงกันข้ามหากพบว่าองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานไว้ได้ จะก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. ด้านองค์กร

- 1.1 องค์กรไม่มีการเปลี่ยนแปลงและเติบโตช้า
- 1.2 ต้องเสียงบประมาณในการรับสมัครงาน
- 1.3 เสียทรัพยากรในการสอนงาน
- 1.4 ใ้ทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านพนักงาน

- 2.1 พนักงานหมดกำลังใจ
- 2.2 เสียเวลาในการสอนงานคนใหม่

การรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับจากการรักษาพนักงานให้คงอยู่ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

จากการศึกษาความสำคัญของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่นั้น สรุปได้ว่า หมายถึง การรักษาทุนมนุษย์ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน เพราะบุคลากรทุกคนเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากบุคลากรมีการลาออกอาจจะมีค่าใช้จ่ายและมีต้นทุนเพิ่มในด้านต่าง ๆ เช่น ต้นทุนทางตรง คือ ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทดแทนบุคลากรเดิมที่ลาออกไป ต้นทุนทางอ้อม คือ พนักงานใหม่ขาดทักษะในการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าลดน้อยลง และต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรยอมสูญเสียความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถ และภูมิปัญญาของพนักงาน เท่ากับการสูญเสียโอกาสที่องค์กรจะมีการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

2.4 การวัดความคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการประเมินระดับความคงอยู่ในงานของบุคลากร พบว่า การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาและอัตราการลาออกของบุคลากร พบว่า มีผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายของวัดความคงอยู่ในงานเกี่ยวกับระยะเวลาและอัตราการลาออกได้แก่

1) ไพรส์และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981 อ้างถึงใน (สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) วัดความคงอยู่ในงาน โดยดูจากระยะเวลาที่จะทำงานอยู่ในองค์กร

2) ทอน, แครมพิทซ์ และวูด (Taun, Krampitz and Woods 1989 อ้างถึงใน นิติยา วันทยานันท์, 2556) ได้เสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการทำงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100 ส่วน Mathis and Jackson (2004 อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) ได้เสนอแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรโดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

3) ดิบเบิล (Dibble 1999 อ้างถึงใน (พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์, 2559) ได้ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามวัดระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงานโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับน้อยสุด-มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงระดับ 6 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน

4) ดังกิ้น จูห์ล และสเตรทตัน (Dunkin, Juhl, and Stratton 1996 อ้างถึงใน (สุธิดา โตพันธานนท์, 2549) ที่ได้กล่าวว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรควรวัดโดยวิธีทางอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานต่อไปในองค์กร

2. แบบวัดความคงอยู่ในงาน ที่เป็นแบบการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน และการลาออก

แมคโคลคีย์ (McCloskey 1990 อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแบบวัดความคงอยู่ในองค์กรโดยใช้แบบสอบถามการวางแผน และการคาดเดาที่จะทำงานอยู่ในต่อไป แม้ว่าความต้องการจะไม่ใช่ไปตามความรู้สึก โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ต 5 ระดับ

จากการศึกษา พบว่า มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความคงอยู่ในงาน ดังนี้

วรารัตน์ บุญธนะ (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แนวคิดของ Cowin and Hengstberger (2005 อ้างถึงใน วรารัตน์ บุญธนะ, 2550) เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน

แคทรียา มณีรัตน์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Cowin and Hengstberger (2005 อ้างถึงใน แคทรียา มณีรัตน์, 2552) เพื่อวัดทัศนคติ แนวคิดของตนเองและแผนการตั้งใจคงอยู่ในงาน

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ทำการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ McCloskey and Joanne (1990) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบัน แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่จะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง รวมถึงการใช้ช่วงเวลาที่เหลือในการประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ต 5 ระดับ

วรรณิ วิริยะกัสนนธ์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการวัดความคงอยู่ในองค์กร ตามแนวคิดของ Arnold and Feldman (1992 อ้างถึงใน วรรณิ วิริยะกัสนนธ์, 2556) มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงานนั้น สรุปได้ว่า คำถามเป็นเรื่องของระยะเวลา และความรู้สึกต่อการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในอาชีพ จึงแบ่งออกได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรักและศรัทธาในงานความคิด 2) ความมุ่งมั่นในงานและความภูมิใจในงาน ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Taunton, Krampitz, Woods (1989), Dibble (1999), Osborne (2004), ละออ อริยกุลนิมิต (2546) มาปรับใช้เพื่อวัดความคิด ความรู้สึกของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้อธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ดังนี้

พอร์ทเตอร์ และ สเตียร์ (Porter and Steer 1973 อ้างถึงใน (นภดล มังครุดร, 2557) อธิบายว่า ความพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหลักต่อการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tourangeau and Cranley (2006 อ้างถึงใน สิรินารถ อุษสกุล, 2558) ที่ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงาน การตอบกลับจากองค์กร ความผูกพันและความสามารถเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายการคงอยู่ของบุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวรัญญา สัตยวงศ์ (2559 อ้างถึงใน (ตติยา ผาสุก, 2559) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความทุ่มเทในงาน ผูกพันและยังคงอยู่ในองค์กร

มิลตัน (Milton 1981 อ้างถึงใน (กชกร ณัฐสุข, 2556) ได้อธิบายว่า การที่คนมีความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรเป็นสิ่งที่มาปัจจัยของงาน ค่าตอบแทน ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับ สวัสดิการ เช่น ค่ารักษา บำเหน็จ บำนาญ การหยุดงาน ฯลฯ นอกจากนี้ก็ยังมีสภาพของบริบทการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย รวมไปถึงงานที่ท้าทาย ติดตามผลงาน ชี้แนะแนวทางปฏิบัติ และการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โมว์เดย์ (Mowday 1981 อ้างถึงใน (พีรียา พิมอรัญ, 2557) อธิบายว่า การที่คนมีความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก คือ

1. ความรู้สึกของคนที่มีต่องาน สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออก เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันความรู้สึกเหล่านี้ก็ยังสามารถเปลี่ยนการลาออกได้ด้วย

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน ได้แก่ การฝึกงาน คู่สมรส ครอบครัว เป็นสาเหตุที่จะลาออกหรือคงอยู่ในงานของคนในองค์กรได้

ทอนตัน แครมพิทซ์ และวูด (Taunton, Kramepitz and Wood (1989 อ้างถึงใน (มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model of Retention) ไว้ 4 ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสงานใหม่ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยอันเกิดจากตัวงาน เช่น กฎการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น อำนาจคำสั่งและความผู้นำ เป็นต้น

แมรี่ (Mary 1995 อ้างถึงใน สุพานี สุภษฎ์วานิช, 2553) กล่าวถึง ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

1. การสนับสนุนจากองค์กร (Promoting from Organization) ได้แก่ การจัดให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อนการเลื่อนตำแหน่ง
2. การมองหาความรู้ ทักษะและทรัพยากรใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กร (Looking Outside)
3. การดูแลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี (Keeping the Winners) ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน มีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทาย ให้ความก้าวหน้าในงาน
4. สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร (Helping Employees Grow) เช่น การฝึกอบรม
5. ให้มีหุ้นส่วนในองค์กร (Make Employees Partners)
6. จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ (Environment of Quality)
7. การเก็บรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ในองค์กร (Keeping the Best)

ดิบบิ้ล (Dibble 1991 อ้างถึงใน (พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์, 2559)) อธิบายว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. ค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง
2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ โอกาสเพิ่มพูนความสามารถ และโอกาสเลื่อนขั้น
3. บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ โครงสร้าง การบริหาร แผนในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงาน
4. ความสมดุลของชีวิต ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน และความสมดุลของงานกับครอบครัว

ริกส์และแรนตซ์ (Riggs and Rantz (2001 อ้างถึงใน พิริยา พิมอรุญ, 2557) อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ขอบบังคับ คำสั่งการ และค่าตอบแทนที่รัฐกำหนดทำให้มีผลต่อรายได้และสวัสดิการ
2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย การสื่อสาร พบว่า คนต้องการโครงข่ายแบบเปิด ยืดหยุ่น ตัดสินใจได้ มีความเท่าเทียม เข้าถึงระบบสนับสนุน มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สื่อสารแบบเปิดเผย

3. ปัจจัยด้านบทบาทของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดแก่บุคลากร พบว่า บุคลากรต้องการให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีเวลาเป็นส่วนตัว มีความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ศาสนา ยึดมั่น

ฟิงเกอร์และกราฟ (Finkler and Graf 2001 อ้างถึงใน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2551)) อธิบายถึง ตัวบ่งชี้ที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจและทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

- 1) ความสามารถของผู้บริหาร (Having Competent Managers)
- 2) ความคิดที่ดีต่องาน (A Positive Attitude)
- 3) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy in Work)
- 4) การยอมรับและยกย่องชมเชย (Gain Recognition)
- 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน (Performance Evaluation Meetings)
- 6) การสื่อสารที่มีความเปิดเผย (Open Line of Communication)
- 7) จัดสรรรางวัล (Financial Remuneration)
- 8) การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Opportunity for Advancement)
- 9) มีตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours)
- 10) ให้การสนับสนุนด้านบริหารจัดการ (Support of Administration)
- 11) มีการวางแผนในอาชีพ (Career Ladder)

คาร์เตอร์ Carter (2001 อ้างถึงใน (สุพานี สฤญ์วานิช, 2552) อธิบายว่า การทำให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและซื่อตรง (Honest, Frequent, Two-Way Communication)
- 2) มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ (Challenging and Exciting Work)
- 3) ให้โอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Opportunities to Grow and Learn)
- 4) การยอมรับและการให้รางวัลในผลงานที่สำเร็จ (Recognition and Reward for Their Performance)
- 5) มีการควบคุมการทำงานและชีวิตส่วนตัวพอควร (Some Degree of Control Over Their Job and Life)

6) การรู้จักงานของตนเป็นอย่างดีทำให้เกิดคุณค่าและความหมาย (Knowing Their Work Makes a Difference)

นอกจากนั้น แนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน (ประคัลภ์ บัณฑิตพัฒนกุล, 2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ลักษณะงานที่ทำ (93%) ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีลักษณะงานที่ทำเป็นตัวดึงดูดให้บุคลากรอยากอยู่ทำงานต่อ เนื่องจากงานที่ทำนั้นมีความตื่นเต้นท้าทาย ไม่น่าเบื่อ และตรงกับความชอบของตนเอง

2) เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (90%) บุคลากรที่ยังคงอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีเพื่อนร่วมงานและมีหัวหน้างานที่ดี รู้สึกผูกพันและอบอุ่น รวมทั้งได้รับการยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

3) ค่าตอบแทนรวม (77%) อัตราค่าตอบแทนรวมนั้นทำให้เขาอยู่ทำงานกับองค์กร ซึ่งก็คือ เงินเดือนบวกเงินได้อื่น และเรื่องของสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม

4) เงินเดือนมูลฐาน (71%) อัตราเงินเดือนที่ได้รับว่าเป็นส่วนที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป ทั้งนี้ก็ต้องมีอัตราเงินเดือนที่แข่งขันได้และเป็นธรรม เมื่อเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

5) โอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม (69%) การคงอยู่สัมพันธ์กับการได้มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และโอกาสในการฝึกอบรม เพราะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าในการทำงานมากขึ้น

6) โอกาสในการก้าวหน้าทางสายอาชีพ (65%) อยากคงอยู่ เนื่องจากการทำงานในบริษัทมีโอกาสเติบโตตามสายอาชีพของตนเอง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

นอกจากนี้แนวคิดของ Taylor (2005 อ้างถึงใน สุจิตดา โดพันธ์านนท์, 2549) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ควรจะให้พนักงานสามารถตัดสินใจเลือกโปรแกรม ผลประโยชน์ตามใจตนเอง เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้

2. การบริหารจัดการความคาดหวัง บุคลากรใหม่จะเข้าเริ่มงานมักมีความคาดหวัง การได้รับการดูแลด้วยความเป็นธรรม ซึ่งเมื่อมีความหวังเหล่านี้แล้วได้รับก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้อยู่ในองค์กรได้มากขึ้น

3. กฎแรงดึงดูด หมายถึง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่ การเตรียมพร้อมยอมรับการบรรยาย ความเข้าใจเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เรื่องเกี่ยวกับ

องค์กร และการรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ และจุดหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่บุคลากร ในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลแบบพี่น้อง

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา จะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีการคงอยู่ในองค์กร

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ องค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะจะมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

ละออง อริยกุลนิมิต (2546 อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์, 2556) ศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลและตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก และหมุนแกนแบบ ออโธโกนอล ด้วยวิธีเวรีแมกซ์ พบว่าตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานพยาบาลมีจำนวน 10 ตัวประกอบ ดังนี้

1. การบริหารงานแบบร่วมกัน
2. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน
3. การให้อิสระในงาน
4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
5. การพัฒนาวิชาการและวิจัย
6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร
7. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
8. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน
9. การมีโครงสร้างขององค์กรเป็นแบบแบนราบ
10. การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า การตั้งใจคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการธำรงรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในองค์กรให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วย

- 1) ด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ที่ผ่านมา จำนวนสมาชิก
- 2) ด้านงาน เช่น รูปแบบงาน ยศ ตำแหน่ง โครงสร้าง และระยะทางการเดินทาง
- 3) ด้านการจัดการ เช่น โอกาสเลื่อนขั้น สภาพการการทำงาน มิตร หน้าที่ ความ

เข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ในงาน นั้นมีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย และเป็นประเด็นปัญหาที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาและค้นหาแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอ ทำให้องค์การมีการดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมาย ส่งผลต่อการศึกษามีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคง อยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพัน กับงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

3.1 การยึดมั่นผูกพันกับงาน

3.1.1 ความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ชอเฟลี และ ไลเตอร์ (Schaufeli and Leiter 2001) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ไว้ว่า เป็นสถานะที่พนักงานมีพลังในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

แกลล์พ (Gallup 2013 อ้างถึงใน (จรัลพร ให้อย่าง, 2555) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงานว่าหมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งประเภทของความยึดมั่นผูกพันกับงานเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง บุคคลที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและเป็นการเสริมสร้างทางบวกให้กับหน่วยงาน 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน หมายถึง บุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพยายามน้อยที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ 3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างชัดเจน หมายถึง บุคคลไม่มีความสุขในการทำงาน มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในการทำงาน

บุคคลที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจะเป็นผู้ที่มีภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวก มีความสุข สนุกสนาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลไปสู่สุขภาพที่ดี และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังผู้อื่น (Bakker & Demerouti, 2008) นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจะเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่มีผลกระทบกับชีวิตของพวกเขาได้เป็นอย่างดี (Schaufeli et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) ครูที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอนในห้องเรียน (Bakker &

Bal, 2010 อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011) และการยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียน (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006)

ความหมายของคำว่า “engagement” จากการศึกษาพจนานุกรม OXFORD (Hornby, 2000) ได้ให้ความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1) ข้อตกลงที่จะแต่งงานกับใครสักคน หรือระยะเวลาในระหว่างที่คนสองคนหมั้นกัน 2) การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบางสิ่งบางอย่างที่เป็นทางการหรือที่ผูกพันกับงาน 3) การกระทำในสิ่งที่ยึดมั่นหรือมีส่วนร่วม

พจนานุกรม The Merriam Webster (อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) ระบุความหมายของคำว่า “engagement” คือ ส่วนร่วมทางอารมณ์หรือการมุ่งมั่นและสถานะที่คาบเกี่ยวอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง Schaufeli and Bakker (2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) กล่าวว่า โดยทั่วไป คำว่า “engagement” หมายถึง การมีส่วนร่วม การมุ่งมั่น ความชอบ ความกระตือรือร้น ความหมกมุ่น ความพยายามที่จะมุ่งมั่น และกำลังความสามารถ นอกจากนั้นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน อธิบายถึงความหมายของ “engagement” ใน 2 ลักษณะ คือ 1) การมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 2) บทบาทในการแสดงพฤติกรรม เป็นการตัดสินใจที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น เมื่อนำมารวมกับคำว่างาน (work) จึงให้ความหมายของคำว่า “work engagement” คือ การยึดมั่นผูกพันกับงาน (Schaufeli, & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันกับงาน เป็นทัศนคติของบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร พยายามทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3.1.2 องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่ได้นิยามองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ดังนี้

ซอเฟลี และคณะ Schaufeli et al. (2002) สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) 2) การอุทิศตน (dedication) และ 3) การมีใจจดใจจ่อในงาน (absorption)

เมย์และคณะ May et al. (2004) ได้กำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยศึกษาจากแนวคิดของ Schaufeli et al.(2002) ซึ่งมีลักษณะความหมายในแต่ละองค์ประกอบใกล้เคียงกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านกายภาพ (physical component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับความกระฉับกระเฉง 2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (emotional component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการอุทิศตน และ 3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (cognitive component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการมีใจจดจ่อในงาน

ชอเฟลี และซาลาโนวา (Schaufeli and Salanova 2008 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น จะมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่และความยึดมั่นในงานไม่ใช้ลักษณะการเสพติดการทำงาน เพราะคนที่มีความยึดมั่นผูกพันกับงานจะมีความสุขและสนุกในการทำงาน คือบุคคลที่ทุ่มเทแรงกาย สมอง และจิตใจ อย่างเต็มที่ในการทำงาน

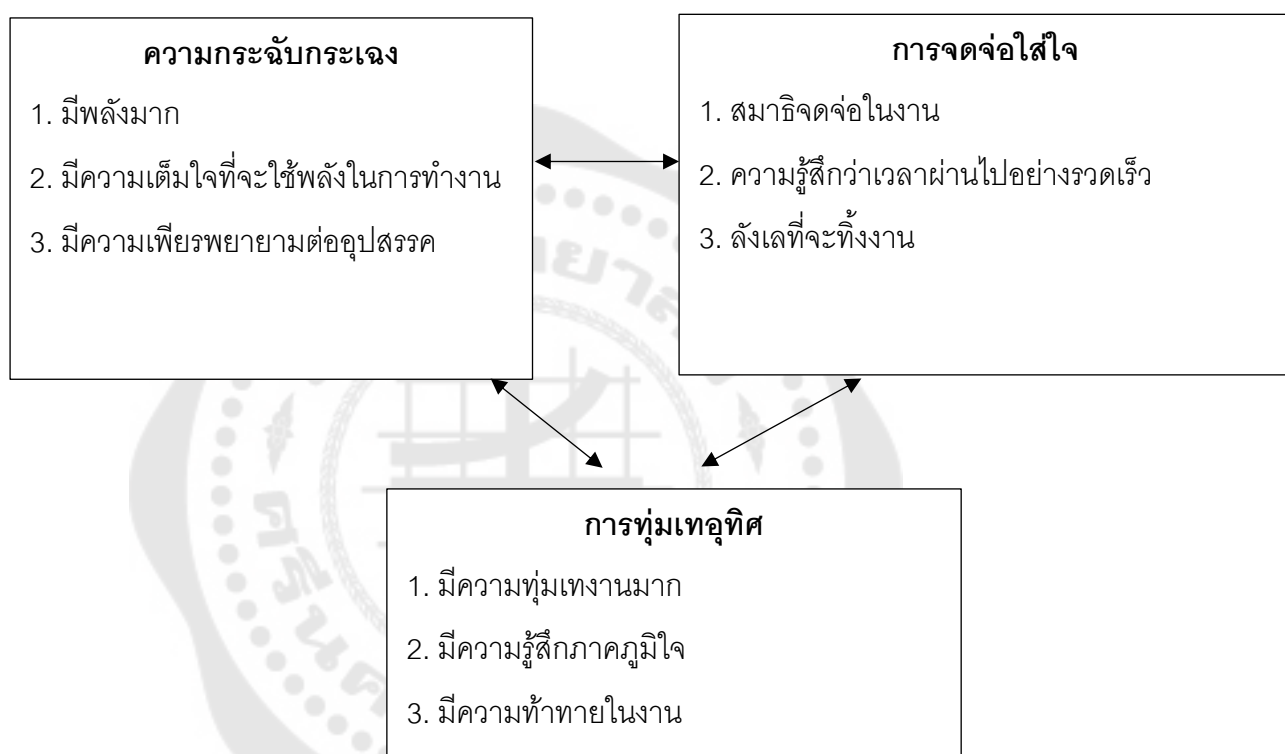
ผู้ประกอบการและกลุ่มนักธุรกิจได้กำหนดการยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ 2 องค์ประกอบ คือ 1) การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กร การยึดมั่นผูกพันจากการลงทุน ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และ 2) การยึดมั่นผูกพันต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท เป็นพฤติกรรมที่ตัดสินใจที่ส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร (Schaufeli & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันกับงาน ก่อให้เกิดพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วยลักษณะของการกระตือรือร้นในงาน ทุ่มเทในการทำงาน การทุ่มเททั้งกำลังกาย และสติปัญญา ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย แต่บุคคลนั้นมีความสุขกับการทำงาน

3.1.3 รูปแบบความยึดมั่นผูกพันกับงาน

ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันกับงานของ Schaufeli et al (2002) และ May และคณะ (2004) เน้นการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสภาวะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความยึดมั่น คือ การมีพลัง และผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ชีวิต และผลลัพธ์การทำงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันกับงาน ได้แก่

ความกระฉับกระเฉง การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติและมีความเกี่ยวข้องกัน ดังภาพประกอบที่ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันกับงาน

ที่มา : Schaufeli และคณะ, 2002

จากการจำแนกองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน จะเห็นได้ว่า การจำแนกองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของ Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ (2004) เป็นการกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานตามสิ่งที่ต้องการวัด โดยมีการกำหนดความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ส่วนการจำแนกองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของผู้ประกอบการและนักธุรกิจเป็นการกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยยึดองค์การเป็นหลัก ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานตาม Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ

(2004) สามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (vigor) 2) การอุทิศตน (dedication) และ 3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) (May et al., 2004; Schaufeli et al., 2002) และได้กำหนดนิยามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง คุณลักษณะการมีพลังในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในขณะที่ทำงาน และมีความพยายามเต็มใจในการทำงาน

2) การอุทิศตน (dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน มีการกระตุ้นความสนใจในการทำงานร่วมกัน ได้รับความรู้สึกถึงความสำคัญ มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) หมายถึง การมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุข มีความสนใจในงานอย่างสมบูรณ์ และมีความยากลำบากในการที่จะละทิ้งจากงาน

สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานอาชีพครู ดังนั้นจึงต้องมุ่งเน้นที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู คือ ภาระงานของครูที่จะต้องปฏิบัติในงานอาชีพครู และจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูจากบริบทของไทย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาระงานที่ครูรับผิดชอบ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาระงานของครู พบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่ได้นิยามความหมายของภาระงานของครูและประเภทของภาระงานของครูที่ครูต้องปฏิบัติ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537, น. 1-2)

- 1) ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
- 2) ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
- 3) รับผิดชอบ ปกครอง ดูแลความปลอดภัย การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

5) ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

6) รักษาวินัยและประพฤตินั้นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและนักศึกษา

7) นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน

8) ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง

9) ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

10) ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ได้กำหนดภาระงานของครูและกรอบภาระงานของครู ไว้ดังนี้

ภาระงานของครู หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี กรอบภาระงานของครู แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

- 1) งานการผลิตผู้เรียน
- 2) งานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ
- 3) งานบริการทางวิชาการ
- 4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5) งานกิจการของผู้เรียน
- 6) งานบริหารและบริการ
- 7) งานเฉพาะกิจ (งานที่โรงเรียนมอบหมายให้ปฏิบัติ)

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้ คือ กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง ตามกฎหมาย ตามศีลธรรม คุณธรรมหรือสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งได้โดยการแบ่งความหมายตามอักษรในภาษาอังกฤษในคำว่า "TEACHER" ดังต่อไปนี้

อักษร "T" มาจากคำว่า "Teaching" (การสอน) หมายถึง การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในเนื้อหาทางวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานหลักของครูทุกคน

อักษร “E” มาจากคำว่า Ethics (จริยธรรม) หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้นักเรียน

อักษร “A” มาจากคำว่า “Academic” (วิชาการ) หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ

อักษร “C” มาจากคำว่า “Cultural Heritage” (การสืบทอดวัฒนธรรม) หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง หรือรุ่นต่อ ๆ ไป

อักษร “H” มาจากคำว่า “Human Relationship” (มนุษยสัมพันธ์) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ

อักษร “E” “Evaluation” (การประเมินผล) หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน

อักษร “R” มาจากคำว่า “Research” (การวิจัย) หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะ การวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง ความรู้ที่เชื่อถือได้ในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชา

พัศณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของครูและสรุปภาระงานของครูได้ 3 ประเภท ได้แก่ 1) งานประจำ คือ งานการเรียนการสอน 2) งานพิเศษเพิ่มเติมที่ได้รับมอบหมาย และ 3) งานจร คือ งานตามที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียน เป็นต้น

อุษณีย์ รองพินิจ (2555) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานครูและสรุปภาระงานครู ได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) งานสอน คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเรียนสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) งานวิจัย คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครู เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ 4) งานโรงเรียนและบริการ คือ งานของโรงเรียนที่ครูได้รับมอบหมายพิเศษ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของครูข้างต้น จะเห็นว่าครูนอกจากทำหน้าที่สอนแล้ว ยังได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่น ๆ อีก ซึ่งสรุปได้ดังตารางการสังเคราะห์ภาระงานครูที่ต้องรับผิดชอบ ดังนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์ภาระงานครูที่ต้องรับผิดชอบ

ภาระงานครูที่รับผิดชอบ	แหล่งข้อมูล					
	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู	สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา	บัณฑิต ชุมเจ็ด	พัสดุย์ อรรถสกุลรัตน์	อุษณีย์ รອງพิปัจ	
งานจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	
งานบริการทางวิชาการ	✓	✓	✓			
งานศึกษาค้นคว้า	✓					
งานจัดทำสื่อการสอน	✓					
งานรักษาวินัย จริยธรรม	✓		✓			
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	✓	✓	✓			
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	✓			✓	✓	
งานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการ สอน	✓	✓	✓		✓	
งานกิจการผู้เรียน	✓	✓			✓	
งานเฉพาะกิจ	✓	✓				
งานจร	✓			✓		
งานบริหารและบริการ	✓	✓	✓			
งานประเมินผล	✓		✓			

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า องค์กรต่าง ๆ และนักวิชาการได้แบ่งภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบอย่างหลากหลาย แต่มีลักษณะภาระงานที่คล้าย ๆ กัน ซึ่งสามารถจัดภาระงานของครูอยู่ในประเภทเดียวกันได้ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และรวมหมวดหมู่ของภาระงานครูที่ต้องรับผิดชอบออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) งานจัดการเรียนรู้ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครูที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

2) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และการบริการที่ครูได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานหลัก เช่น งานสัมพันธ์ชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น

3) วิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน หมายถึง งานวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการสอน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาอื่นใดที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

4) งานกิจการผู้เรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำ แนะนำ และคำปรึกษาแก่ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริม ช่วยเหลือและแก้ปัญหาของผู้เรียน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบริบทในงานอาชีพครู ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานในบริบทของภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบ และให้สอดคล้องกับรูปแบบการยึดมั่นผูกพันกับงานตาม ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันกับงานของ Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ (2004) ที่วัดคุณลักษณะการยึดมั่นผูกพันกับงานใน 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศ โดยแบ่งองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนี้

1. การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศต่อการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

2. การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศต่องานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และการบริการที่ครูได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานหลัก เช่น งานสัมพันธ์ชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น

3. การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศต่องานวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการสอน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาอื่นใดที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

4. การยึดมั่นผูกพันกับงานงานกิจการผู้เรียน หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศต่อการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำแนะแนว และคำปรึกษาแก่ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริม ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาของผู้เรียน การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3.1.4 การวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า มีผู้สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานจากองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานดังต่อไปนี้

ซอเฟลี และคณะ Suhaufeli (2002) สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) จากการยึดมั่นผูกพันกับงานรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น 2) การอุทิศตน และ 3) การมีใจจดจ่อในงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แยกรายละเอียดข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความกระตือรือร้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ โดยความกระตือรือร้นเป็นการวัดที่สะท้อนออกมาในระดับของความยืดหยุ่นของสุขภาพจิตและกำลังในระหว่างที่ทำงานและความตั้งใจในการทำงานและการยื่นกรานทำงานถึงแม้จะเจอกับความยากลำบาก

2) การอุทิศตน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โดยการอุทิศตน เป็นการวัดความเกี่ยวข้องกับงานอันใดอันหนึ่งอย่างแรงกล้า และมีความรู้สึกได้ถึงความสำคัญ ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจและความท้าทาย

3) การมีใจจดจ่อในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ โดยการหมกมุ่นในงานเป็นการวัดจากการให้ความสนใจอย่างเต็มที่ไปทำงานและมีความสุขที่ได้จดจ่อกับงานใดงานหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและมีความรู้สึกยากมากที่จะดึงตัวเองออกมาจากงาน

การสร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ทุกข้อคำถามมีคะแนน 7 คะแนน ตามระดับที่เป็น เริ่มจาก 0 (ไม่เคยเป็น) ไปจนถึง 6 (เป็นเช่นนั้นเสมอ) การใช้แบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ในการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ โดยได้รับการยืนยันในหลายประเทศ เช่น จีน (Yi-Wen & Yi-Qun, 2005 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) ฟินแลนด์ (Hakanen, 2002 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) กรีซ (Xanthopoulou et al., 2007) แอฟริกาใต้ (Storm & Rothmann, 2007) สเปน (Schaufeli et al., 2002) และเนเธอร์แลนด์ (Schaufeli & Bakker, 2003 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008; Suhaufeli et al., 2002) สามารถยืนยันได้ว่ารูปแบบ

การตั้งสมมติฐานขององค์ประกอบ 3 องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากกว่าแบบอื่น ความสอดคล้องกันของ 3 องค์ประกอบแสดงให้เห็นว่ามีความเพียงพอที่จะศึกษา นอกจากนี้ Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) ได้พัฒนา Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ในรูปแบบ 9 รายการสั้น ๆ เป็นแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) อีกด้วย

เดเมอรูตี (Demerouti (1999 อ้างถึงใน Demerouti & Bakker, 2008) สร้างแบบวัดความเบื่อหน่ายจากงาน Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ซึ่งมีจุดประสงค์เริ่มต้น คือใช้วัดความเบื่อหน่ายจากงาน (burnout) โดยมีข้อคำถามทั้งด้านบวกและด้านลบ จากนั้นมีการพัฒนาแบบวัด Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) เป็นแบบวัดความเบื่อหน่ายจากงานที่มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้า (exhaustion) และ 2) การไม่ยึดมั่นผูกพัน (disengagement) ซึ่งองค์ประกอบ ความเหนื่อยล้าสามารถแปรผันไปสู่องค์ประกอบ ความกระจัดกระเซิง ของการยึดมั่นผูกพันกับงาน และองค์ประกอบการไม่ยึดมั่นผูกพันสามารถแปรผันไปสู่องค์ประกอบ การอุทิศตน ของการยึดมั่นผูกพันกับงาน แบบวัด Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แยกรายละเอียดข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความเหนื่อยล้า (exhaustion) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ โดยความเหนื่อยล้า (exhaustion) เป็นการวัดที่สะท้อนออกมาถึงความรู้สึกของการทำงานที่เกินกำลัง ความต้องการการพักผ่อน และสภาวะความอ่อนเพลียของร่างกาย

2) การไม่ยึดมั่นผูกพัน (disengagement) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ เป็นการวัดความถอยห่างจากการทำงาน ทศนคติและพฤติกรรมการดูถูกงาน

การสร้างแบบวัดความเบื่อหน่ายจากงาน Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ทุกข้อ คำถามมีคะแนนแบบ 4 คะแนน ตามระดับที่เป็น เริ่มจาก 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ไปจนถึง 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ความถูกต้องของวัดความเบื่อหน่ายจากงาน Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ได้รับการยืนยันจากหลายประเทศ ยกตัวอย่าง เช่น เยอรมัน (Demerouti et al., อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) สหรัฐอเมริกา (Halbesleben & Demerouti, 2005) และกรีซ (Demerouti et al., 2002) เป็นต้น

เมย์และคณะ May et al.(2004) ได้สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานจากการศึกษาแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) ซึ่งมีลักษณะความหมายในแต่ละองค์ประกอบใกล้เคียงกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (physical component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับความกระจัดกระเซิง 2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (emotional component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการอุทิศตน และ 3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (cognitive component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการมีใจจดจ่อในงาน

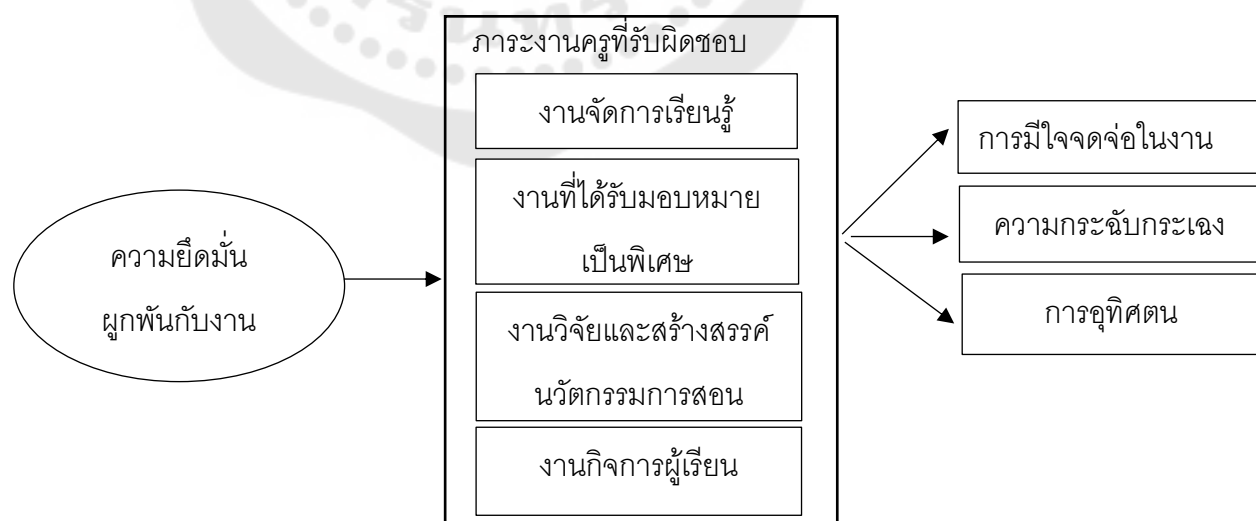
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน สรุปได้ว่ารูปแบบการวัดความยึดมั่นผูกพันกับงานสามารถวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีลักษณะ คือ มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ย่อท้อแม้มีอุปสรรคในการทำงาน 2) การอุทิศตน และ 3) การมีใจจดจ่อกับงาน เป็นแนวทางในการประเมินความยึดมั่นผูกพันกับงานของบุคคลากรในองค์กร สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ยึดแนวทางการวัดความยึดมั่นผูกพันกับงานตามทฤษฎีของ Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ (2004) ที่วัดคุณลักษณะการยึดมั่นผูกพันกับงานใน 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศ และได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง คุณลักษณะการมีพลังในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในขณะที่ทำงาน และมีความพยายามเต็มใจในการทำงาน

2) การอุทิศตน (dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน มีการกระตือรือร้นความสนใจในการทำงานร่วมกัน ได้รับความรู้สึกถึงความสำคัญ มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

3) การมีใจจดจ่อกับงาน (absorption) หมายถึง การมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุข มีความสนใจในงานอย่างสมบูรณ์ และมีความยากลำบากในการที่จะละทิ้งจากงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปรูปแบบการวัดความยึดมั่นผูกพันกับงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 ภาพประกอบ รูปแบบการวัดความยึดมั่นผูกพันกับงาน

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน

3.2.1 ความหมายด้านทรัพยากรในงาน

ทรัพยากรในงานมีบทบาทในการสร้างบันดาลใจอย่างแท้จริงในการกระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายหรือกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งจากการศึกษาโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับงาน (JD-R model) พบว่า ทรัพยากรในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับงาน Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker & Leiter, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) โดยทรัพยากรในงาน หมายถึง แง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านกายภาพ จิตใจ หรือสังคม ซึ่งมีหน้าที่ คือ 1) ทำให้เป้าหมายในงานบรรลุผลสำเร็จ 2) ทำหน้าที่ลดข้อเรียกร้องจากงาน ซึ่งสัมพันธ์ต้นทุนทางด้านร่างกายและจิตใจ และ 3) ทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเติบโต เรียนรู้และพัฒนาภายในใจตน (Demerouti, & Schaufeli, 2003) โดยแหล่งทรัพยากรในงานมีอยู่ทั้งในระดับองค์การระดับบุคคลและระดับงาน

เรื่องความเครียดของบุคคล(ผดาร์ช สีดา, 2555) แต่ปัจจุบันนิยมนำมาอธิบายถึงเหตุจูงใจและชีวิตที่ดีของพนักงาน ทรัพยากรในงานเติมเต็มความต้องการขั้นแรกเริ่มของคนตามทฤษฎีของ Deci and Ryan (1985) คือ การมีศักยภาพ การมีอิสระ และการมีความสัมพันธ์ สามารถเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงอยู่ได้ โดยนักวิจัยได้ให้ความหมายของทรัพยากรในงานไว้ดังนี้

แฮ็คแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham 1980) อธิบายว่า ทรัพยากรในงาน หมายถึง รูปแบบงานที่มีความเฉพาะด้านกับความรู้สึก

คานัน (Kahn (1990 อ้างถึงใน ภณทิลา บุญปั้น, 2554: 14) ให้ความหมายว่า การแสดงออกต้องมีการปรับตัว ถึงจะแสดงออกการรับรู้ความรู้สึกส่งมาถึงการกระทำ

ดินเนอร์ และ ฟุจิตะ (Diner and Fujita (1995 อ้างถึงใน ผดาร์ช สีดา, 2555: 4) ให้ความหมาย ทรัพยากรในงาน หมายถึง เป็นแหล่งทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสิ่งของสถานที่ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้

ฮอบฟอล (Hobfoll 1989 อ้างถึงใน สิริพร ทรัพย์ะประภา, 2555: 18) ให้ความหมายของทรัพยากร หมายถึง เป็นวัตถุสิ่งของหรือตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในตนเอง

แบเกอร์และเดเมอร์อูตี (Bakker and Demerouti (2007) ให้ความหมาย ทรัพยากรในงาน หมายถึง รูปแบบของงาน ด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การที่เป็นอยู่โดย 1) เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จ 2) ปริมาณงานน้อย และ 3) กระตุ้นให้มีการเติบโตเรียนรู้และพัฒนา

ฮาคาเนนและรูด์ท์ (Hakanen and Roodt (2010 อ้างถึงใน สิริพร ทรัพย์ะประภา, 2555: 18) ให้ความหมาย ทรัพยากรในงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ช่วยให้สามารถทำหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้ประสิทธิภาพ

ภัณฑิลา บุญปั้น (2554) ให้ความหมาย ทรัพยากรในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจนสามารถทำให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทางกายภาพและจิตใจ

ชัยยุทธ กลีบบัว (2552) ให้ความหมาย ทรัพยากรในงาน หมายถึง เป็นแหล่งทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเติบโตหรือพัฒนา

ผดาร์ช สีดา (2555) ให้ความหมาย ทรัพยากรในงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มีคุณค่าสำหรับแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความต้องการของงานและความเครียดต่าง ๆ ช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเอง

ศนิพร ปิยพจนากร (2558) ให้ความหมาย แหล่งทรัพยากรในงาน หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลให้ทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และยังช่วยลดอาการเครียดและอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของทรัพยากรในงาน สรุปได้ว่า หมายถึง รูปแบบของงานด้านร่างกาย จิตใจ ครอบครั้ว สังคมและหน่วยงานองค์การ ที่เป็นอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลทำงานได้อย่างเต็มกำลัง มีพลังใจ ได้เรียนรู้ พัฒนา ไม่เกิดการกดดันทั้งกายและใจจากความต้องการของงาน จากความหมายของทรัพยากรในงานข้างต้น สามารถสรุปเป็นคำนิยามสำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ได้ว่า ทรัพยากรในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูต่อปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ครูรับรู้ได้จากการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ

3.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน

3.2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources Theory)

เป็นการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เพื่อเป็นการแสดงถึงรูปแบบที่ชัดเจน (distinctive pattern) ของสาเหตุและผลที่ตามมาของความเป็อหน่ายในงานและความผูกพันในงาน (Bakker, Demerouti, & Sanz-Verget, 2014) ทฤษฎีสร้างมาจากพื้นฐานของทฤษฎีความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน (Job demands-resources theory) (Bakker & Demerouti, 2007; 2014; Demerouti et al., 2001) ใช้ทำให้สามารถเข้าใจ และสร้างการพยากรณ์เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย และผลของคนงาน ทรัพยากรในงานที่มีทรัพยากรต่อการทำงานของพนักงาน นับเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งในทฤษฎี ได้จาก นอกจากนี้เมื่อทรัพยากรในงานจะมีผลสูงก็เมื่อบุคคลพบกับความต้องการของงานที่สูง (Bakker et al., 2007)

3.2.2.2 ทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (Conservation of Resources Theory: COR)

ฮอบฟอล (Hobfoll (1989; 2002) อ้างถึงใน สิริพร ทรัพย์ประภา, 2555) อธิบายว่าคนจะอยากได้มาแล้วเก็บรักษาไว้ จากนั้นกระตุ้นการหาใหม่ และปกป้องทรัพยากรเดิมที่มีอยู่ หากบุคคลลงทุนลงแรงในการแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติมแต่ผลตอบแทนที่ได้รับกลับไม่คุ้มค่า ผลที่ตามมาก็คือตัวบุคคลจะสูญเสียทรัพยากรในงานและเครียดได้ง่ายกว่าปกติ และถ้ามีทรัพยากรสะสมมาก ก็จะช่วยส่งผลให้บุคคลสามารถรับมือและเผชิญหน้ากับการสูญเสียทรัพยากรและความเครียดจะเกิดขึ้นได้ (Hobfoll, 1989 อ้างถึงใน ผดาร์ช สีดา, 2555)

3.2.2.3 ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

แฮ็คแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham (1980) อธิบายว่า งานทุกประเภทจะมีศักยภาพที่เป็นแรงจูงใจภายในตัวของมันเอง ประกอบด้วยลักษณะงาน 5 ประการ ได้แก่ 1)ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill variety) 2)ความชัดเจนของงาน (task identity) 3)ความสำคัญของงาน (task significance) 4)ความอิสระในการทำงาน (autonomy) และ5)ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน (feedback) ทฤษฎีคุณลักษณะงานมีข้อสันนิษฐานว่าเมื่อผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงก็จะมีควมพึงพอใจในงานและการขาดงานไปจนถึงลาออกต่ำ

3.2.2.4 ความพยายาม/การฟื้นตัว (Effort-Recovery Model)

ทรัพยากรในงานสามารถแสดงหน้าที่ในการเป็นแแรกกระตุ้นภายนอก อธิบายได้จากความพยายาม-การฟื้นตัว (Meijman & Mulder, 1998 อ้างถึงใน Demerouti & Bakker,

2011) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยทรัพยากรในงานจะช่วยให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2.3 องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน

ทฤษฎีความต้องการของงานและทรัพยากรในงาน (Job demands-resources) Demerouti, & Schrenrs, (2003) อธิบายทรัพยากรในงานถือเป็นตัวผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของทรัพยากรในงานที่สามารถผลักดันให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ Bakker, Demerouti, & Schaufeli, (2003; 2005); Schaufeli & Bakker, (2004); Hakanen, Bakker and Schaufeli (2006); Koyuncu, et al. (2006); Rothmann and Joubert (2006); Salanova and Sclanova and Schaufeli (2008); Prieto, et al. (2008) ซึ่งสรุปได้ว่าการสนับสนุนทรัพยากรในงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์การ มี 4 องค์ประกอบ ระดับบุคคล มี 2 องค์ประกอบ ระดับโครงสร้าง มี 2 องค์ประกอบ ระดับลักษณะงาน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทรัพยากรในงานในระดับองค์การ หมายถึง การสนับสนุนจากองค์การ โดยกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การให้เงินเดือน สวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

1.2 โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การให้โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและความคล่องแคล่ว ในรูปแบบต่างๆ ที่องค์การจัดให้ จนนำไปพัฒนาต่อยอดสร้างความสำเร็จก้าวหน้าได้

1.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรู้สึกทำงานในองค์การได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีการปลดออก หรือยกเลิกสัญญาจ้าง

1.4 สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงาน หมายถึง การมีบริเวณที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานสะดวกสบาย อากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอและปลอดภัย รวมถึงสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งจำเป็นในการทำงานที่เหมาะสม ครบถ้วนและเพียงพอ

2. ทรัพยากรในงานในระดับบุคคล หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การสนับสนุนและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีผู้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี ถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งให้การชมเชยและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร

2.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างราบรื่น เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ พร้อมให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ทรัพยากรในงานในระดับโครงสร้างงาน หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กรโดย การกำหนดโครงสร้างองค์กร ขอบเขตความรับผิดชอบ คำอธิบายลักษณะงานและสิทธิต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ หมายถึง มีการระบุบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบให้กับบุคลากรได้รับทราบ รวมทั้งชี้แจงถึงเป้าหมายและความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ ให้บุคลากรเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ งาน

4. ทรัพยากรในงานในระดับลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบลักษณะงานที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วย ผลักดันให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

4.1 อิสระในการทำงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรสามารถริเริ่มทำงาน และตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง แสดงความรับผิดชอบในงาน อย่างเต็มที่ สามารถคิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

4.2 ความท้าทายในงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ ต้องให้ความรู้ ทักษะที่หลากหลาย ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ อย่างเต็มที่

4.3 ความมีคุณค่าของงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้มีส่วนร่วมทั้งการวางแผน ลงมือปฏิบัติ และการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ

4.4 ความสำคัญของงาน หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่มีความหมาย สามารถกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานนั้นสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตและเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงานและองค์กร

4.5 ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทรัพยากรในงานข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน ตามแนวคิดของ Bakker, Demerouti, & Schaufeli, (2003; 2005); Schaufeli & Bakker, (2004); Hakanen, Bakker and Schaufeli (2006); Koyuncu, et al. (2006); Rothmann and Joubert (2006); Salanova and Schaufeli (2008); Prieto, et al. (2008) ได้รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบของทรัพยากรในงานตามระดับต่าง ๆ

ระดับของทรัพยากรในงาน	องค์ประกอบทรัพยากรในงาน
ระดับองค์การ	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงาน
ระดับบุคคล	1. การสนับสนุนและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา 2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
ระดับโครงสร้างงาน	1. ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน
ระดับลักษณะงาน	1. อิสระในการทำงาน 2. ความท้าทายในงาน 3. ความมีคุณค่าของงาน 4. ความสำคัญของงาน 5. ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน

จากตาราง 4-2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบทรัพยากรในงานสามารถจำแนกได้เป็น 13 องค์ประกอบ จากการแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนั้นจากองค์ประกอบของทรัพยากรในงานดังกล่าวข้างต้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบในงานที่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการและครอบคลุม สอดคล้องกับบริบทของการทำงานอาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาองค์ประกอบในทุกระดับของทรัพยากรในงาน ทั้ง 4 ระดับ และรวบรวมจัดกลุ่มหมวดหมู่ขององค์ประกอบที่มีลักษณะความหมายใกล้เคียงกันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบที่ 1 การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน
- 2) องค์ประกอบที่ 2 อิสระในการทำงาน
- 3) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 4) องค์ประกอบที่ 4 การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน
- 5) องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

1. องค์ประกอบที่ 1 การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน (opportunities to work)

1.1 ความหมายของการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

คราม (Kram 1996) ให้ความหมายว่า ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือ จนได้มีการพัฒนาตนเอง เข้าใจตนเอง กล้าเปิดเผยตนเอง การฟังอย่างตั้งใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการบอกรับ เป็นการพัฒนาก่อให้เกิดความเข้าใจตนเองได้ดียิ่งขึ้น

มอชแมน (Moshman 1998) ให้ความหมายว่า การพัฒนาเป็นขอบเขตของการ เรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มการเปลี่ยนแปลงของกรอบแนวคิด ทำให้บุคคลพร้อมก้าวหน้าไป ข้างหน้ากับการพัฒนาจากภายใน

ราวี (Rau 2006) ให้ความหมายว่า ได้รับโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ

จากการศึกษาความหมายของการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน สรุปได้ว่า การได้รับ โอกาสในการพัฒนางานและความก้าวหน้าในงานสำหรับในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับของ โอกาสที่ครูได้รับในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมีความก้าวหน้าในงานอาชีพครู

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการพัฒนางานและก้าวหน้าในงาน

ปาร์คเกอร์ (Parker (2014) อธิบายว่า การออกแบบงานจะต้องคงสภาพและให้ ความสุขทางสุขภาพกายและจิตใจ โดย Parker ได้แบ่งประเภทของกระบวนการเรียนรู้และการ พัฒนาออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1) กระบวนการทางการคิดวิเคราะห์และการพัฒนา

การตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การปรึกษาหารือ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ การออกแบบงานที่มีการควบคุมงานสูงจะทำให้พนักงานควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ เพราะทำให้สามารถเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรับมือกับสถานการณ์ และได้รับผลลัพธ์กลับมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ และการเรียนรู้เป็นการสนับสนุนการพัฒนาแก้ปัญหาในรูปแบบทางจิต จะมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อนสูงได้ดี

2) กระบวนการทางการสร้างตัวตนและการพัฒนา

การออกแบบงานมีศักยภาพที่จะส่งผลต่อตัวตนของพนักงาน โดยเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถรับรู้ตัวตนของตน เช่น เป้าหมาย อุปนิสัย และลักษณะของตัวเอง (Oyserman, 2001; Bosma & Kuunen, 2001) ระบุสิ่งที่จะช่วยพัฒนาการสร้างตัวตน 3 ประการ ได้แก่ การเห็นโอกาสในการเติบโต การได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาความสำเร็จ และการเปิดรับประสบการณ์ โดยการเพิ่มคุณค่าในงาน จะสนับสนุนการเห็นโอกาสในการเติบโต การได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาความสำเร็จ และทรัพยากรในงาน ได้แก่ การมีอิสระในงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรส่วนบุคคล คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าในตนเองในองค์กร และนำไปสู่บุคลิกภาพการเปิดประสบการณ์

ตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง การได้รับการสนับสนุนให้มีอิสระทางความคิดในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่พึงพอใจแก่พนักงาน เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านอิสระ ความสัมพันธ์ และความประสบความสำเร็จ จะสนับสนุนทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองขึ้น

3) กระบวนการทางการสร้างจริยธรรมและพัฒนา

กระบวนการสร้างจริยธรรมเป็น การที่พนักงานผูกพันกับเหตุผลทางด้านธรรมะ จะพิจารณาถึงพฤติกรรมที่เป็นอุดมคติ มีแรงจูงใจมุ่งเน้นทางด้านจริยธรรม และเลือกปฏิบัติตามแนวจริยธรรม พนักงานที่มีภาระงานน้อยและทำงานที่ต้องใช้ทักษะน้อยมักจะไม่พิจารณาถึงพฤติกรรมที่เป็นจริยธรรม เพราะพวกเขาจะขาดความเข้าใจถึงภาพรวมของการทำงาน การออกแบบงานที่ไม่ดีจะทำให้ขัดขวางการสร้างจริยธรรมในการทำงาน เช่น งานที่มีอิสระในงานต่ำ งานที่ต้องใช้ทักษะน้อย งานที่ต้องแยกเป็นเอกเทศ ในทางตรงกันข้าม งานที่มีลักษณะทำงานเป็นทีมจะทำให้พนักงานได้รับข้อมูลจากหลายกลุ่ม และลดความรู้สึกต้องทำคนเดียวและเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองและเป็นแรงจูงใจในการสร้างจริยธรรม

สรุปได้ว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งสำคัญในระดับบุคคล เมื่อบุคคลนั้นมีความอยากในการพัฒนาความรู้คิด ตนเอง สังคม และความสามารถให้มากขึ้นในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถพยากรณ์ได้ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถนี้จะช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในอาชีพที่มีความต้องการความสามารถในการประยุกต์เพื่อให้งานสำเร็จ การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนางานจะช่วยลดความสับสนในบทบาทหน้าที่และความตั้งใจลาออกจากงาน เพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรได้

2. องค์ประกอบที่ 2 อิสระในการทำงาน (autonomy)

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีอิสระในการทำงาน

แฮ็คแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham (1980) ระบุว่าตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน อิสระในงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของงาน โดยมีการรับรู้ว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออกและการลาออกได้

เดซี & ไรอัน (Deci & Ryan (1987) กล่าวว่าตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (self-determination theory) บุคคลจะรับรู้ถึงทางเลือกเกี่ยวกับการกระทำและการกระทำนั้นได้ถูกกำหนดโดยการบูรณาการทางบุคลิกภาพและการไม่มีความขัดแย้งและความกดดัน สถานการณ์และบริบทที่สนับสนุนอิสระในการทำงานจะรักษาหรือเพิ่มแรงจูงใจภายในแต่ละสถานการณ์หรือบริบทที่เป็นการควบคุมจะทำลายแรงจูงใจภายในนั้น (Deci & Ryan, 1987) เช่นเดียวกัน Amabile, DeJong & Lepper (1976) พบว่า ปัจจัยภายนอก เช่น การกำหนดส่งงานเป็นการจำกัดและควบคุมทำให้ลดแรงจูงใจภายใน

2.2 ความสำคัญของอิสระในการทำงาน

บาร์ลิง, เคลลโลเวย์ และ ลิวอร์สัน (Barling, Kelloway & Lverson (2003) กล่าวว่า การมีอิสระในงานทำให้มีคุณภาพสูง ดังนี้

- 1) การมีอิสระในงานเป็นลักษณะที่จำเป็นของการทำให้งานมีคุณภาพสูง แต่พนักงานเองก็จะต้องมีทักษะและเห็นวัตถุประสงค์ของการทำงาน
- 2) การมีอิสระในงานมากทำให้เพิ่มการตัดสินใจในการทำงาน
- 3) การมีอิสระในการทำงานมากทำให้ตนเองได้ใช้เวลาในการแก้ปัญหา รวมถึงการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

แฮ็คแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า งานที่มีระดับของอิสระในการทำงานสูง ผลการทำงานจะขึ้นอยู่กับความพยายาม ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจของพนักงาน มากกว่าการได้รับคำสั่งจากผู้จัดการหรือคู่มือการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน ในกรณีนี้ ผู้ทำงานจะมีประสบการณ์ความรับผิดชอบส่วนตนในด้านความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานมากขึ้น

การเพิ่มอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความยืดหยุ่นในการกำหนดบทบาทในการกระทำ เพราะบุคคลจะมีดุลยพินิจในการตัดสินใจในการทำงานว่าจะทำเช่นไร

เดซีและไรอัน (Deci and Ryan 1987) กล่าวว่า เมื่อพนักงานที่มีอิสระในการทำงาน บุคคลนั้นจะรับรู้ว่าเป็นผู้ริเริ่มในการกระทำของตนเอง บุคคลจะตัดสินใจเลือกผลลัพธ์และเลือกแนวทางในการทำให้ประสบผลสำเร็จ ทางเลือกในการกำกับตนมาจากลักษณะที่ยืดหยุ่น และปราศจากแรงกดดัน เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนอิสระในการทำงานกับพนักงานที่ถูกควบคุม พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอิสระในงานมักจะมีแรงจูงใจภายในสูง มีความสนใจมากกว่าความกดดันและตึงเครียดน้อย มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการคิดวิเคราะห์ที่ยืดหยุ่น เรียนรู้เป็นกรอบแนวคิดได้ดี มีสภาวะอารมณ์เชิงบวก มีความนับถือในตนเองสูง มีความเชื่อมั่น ในการกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพกายและจิตดีกว่าบุคคลที่ถูกควบคุม

2.3 องค์ประกอบของอิสระในการทำงาน

บราว (Breugh 1985) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบของอิสระในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การมีอิสระต่อการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน : ระดับของดุลยพินิจและทางเลือกของบุคคลที่เกี่ยวกับวิธีการที่บุคคลนำไปใช้ในการทำงานของตนได้
- 2) การมีอิสระต่อการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน : เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าตนสามารถควบคุมตารางเวลาการทำงาน ลำดับการทำงาน และระยะเวลาการทำงานของตนได้
- 3) การมีอิสระต่อการกำหนดเกณฑ์การประเมิน : ระดับของการที่บุคคลมีความสามารถในการปรับหรือเลือกเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนได้

จากการศึกษาความหมายของการมีอิสระในการทำงาน สรุปได้ว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่สามารถริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง สามารถแสดงความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ สามารถคิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง

3. องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่หลายท่าน ดังนี้

เดวิดและนิวสตรอม (David and Newstrom, 1985: 55) อธิบายถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า เป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้องช่วยเหลือและร่วมรับผิดชอบ

กุสตาโว (Gustavo 1992: 75) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง

อารีย์ เอ็มโอด (2548: 10) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐรฎา พวงจันทร์ (2553, น.18) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมตัดสินใจว่า คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการรับผิดชอบด้วยกัน

จากการศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปได้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นตามเจตนาธรรมและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

นักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สถาพร ไทยชาติ (2546: 47) กล่าวไว้ว่า การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ทั้งประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น งานที่ทำมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงาน เป็นต้น และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล เช่น ช่วยพัฒนาทักษะของผู้ที่เข้าร่วมในการตัดสินใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุด

กัญญาภักดิ์ ทองศรีสมบุรณ์ (2551: 40) กล่าวว่า การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกันรับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ไกรประสิทธิ์ พันสะอาด (2555, น .17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการวางแผนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ หลักสูตร งบประมาณ การสนับสนุนสื่อต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน การร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน และร่วมกันปรับปรุงเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

จากการศึกษาความสำคัญของการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการทั้งกับองค์กรและตัวบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น เพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันพัฒนาปรับปรุงองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายและตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ อีกทั้งยังทำให้การบริหารงานในองค์กรง่ายขึ้น ความขัดแย้งลดน้อยลง เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความตระหนักว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของขององค์กรร่วมกัน

3.3 รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักการศึกษาอธิบายถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังนี้

บริดจ์ (Bridges 1967: 49-61) ได้สรุปประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู-อาจารย์ ไว้ดังนี้

- 1) โอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ และความกระตือรือร้นของครู-อาจารย์ในโรงเรียน
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครู-อาจารย์
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะเป็นที่รักของครู-อาจารย์มากกว่า
- 4) ครู-อาจารย์ไม่ได้คาดหวังหรือต้องการเข้าร่วมในการตัดสินใจทุกครั้งเสมอไป การเข้าร่วมมากเกินไปอาจสร้างผลในทางลบได้
- 5) บทบาทและหน้าที่ของครู-อาจารย์ และผู้บริหารในการตัดสินใจ จำเป็นต้องผันแปรไปตามธรรมชาติของปัญหา

6) องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของปัญหาที่มีผลกระทบต่อปริมาณความมากน้อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู-อาจารย์

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 'ไซมอน (Simon, 1976, p. 133) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะยอมปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากคำถามใด ๆ นั่นคือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาขอบเขตนี้เรียกว่า เขตการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 2 ประการ ดังนี้

1) การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ เข้าร่วมในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่อยู่ในเขตการยอมรับ จะมีส่วนร่วมจะมีผลสำเร็จน้อยกว่า

2) การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ เข้าร่วมในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่อยู่นอกเขตการยอมรับที่เห็นได้ชัดเจน จะมีส่วนร่วมจะมีผลสำเร็จมากกว่า

ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าปัญหาใดตกอยู่ในเขตการยอมรับ และปัญหาใดตกอยู่นอกเขตการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้มีการทดลองสองประการเพื่ออธิบายเรื่องนี้ คือ

การทดลองในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ หมายถึง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนที่จะได้รับคุณและโทษในทางส่วนตัวแล้ว ความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะอยู่ในระดับสูง แต่ถ้าไม่มีผลทางส่วนตัว ความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะอยู่ในระดับต่ำ คือ จะยอมเต็มใจรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาแต่โดยดี

โคเฮนแลอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, p. 8) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบคือ

1. การมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่
ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติการ (Implementation) ได้แก่ การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร และการขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมต่อผลประโยชน์ (Benefits)

4. การมีส่วนร่วมต่อการประเมินผล (Evaluation)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1996, p.289) ได้ศึกษาการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารการศึกษา ผลการศึกษาเกี่ยวกับการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นของครู

2. การมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในเชิงบวกต่อวิชาชีพครู

3. ครุมีความพึงพอใจผู้บริหารที่ให้ครุมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ครุไม่ต้องการมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจทุกเรื่อง หากมีส่วนร่วมมากเกินไปอาจเกิดความเสียหายได้

5. บทบาทหน้าที่ของครุและผู้บริหารในการตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหานั้นๆ

สุพรรณณี ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ (2543, หน้า 37) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมว่าสามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (genuine participation) คือ การมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการ หากไม่มีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจ ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2. การมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เช่น ร่วมลงแขก ร่วมลงแรงในการทำโครงการร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของอื่นๆ เป็นบางส่วน หรือร่วมบำรุงรักษาโดยไม่ได้ตัดสินใจ

จากการศึกษาสามารถสรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมได้ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและความกระตือรือร้น เนื่องจากมีกระทบที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมจะส่งผลให้เกิดความรักและศรัทธาในตัวผู้บริหารและถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งการมีส่วนร่วมจะอยู่ในระดับที่มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกของปัญหาและความมีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ร่วมตัดสินใจ

4. องค์ประกอบที่ 4 การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน (performance feedback)

4.1 ความหมายของข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน

นักการศึกษาให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานดังนี้

แฮ็คแมนและโอล์ดแฮม(Hackman and Oldham 1980) ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานว่าหมายถึง ระดับของข้อมูลการทำงานที่พนักงานได้รับโดยตรงซึ่งมีความชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ลอนดอน(London 2003) ให้ความหมายว่า ข้อมูลที่บุคคลได้รับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน

จารุวรรณ ยอดระฆัง (2554) ให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานว่า หมายถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านจุดอ่อน จุดแข็ง รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

อัญญา เปี่ยมประถม (2553) การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ถึงผลการทำงานในปัจจุบัน เป้าหมายในการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบว่าตนนั้นมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่ และจะต้องแก้ไขการทำงานในส่วนใดบ้าง ทั้งนี้ยังช่วยให้พนักงานได้ตระหนักในตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

จากการศึกษาให้ความหมายของข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน สรุปได้ว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานสำหรับในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับการการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน

นักการศึกษาอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน ดังนี้

แฮ็คแมนและโอลด์แฮม(Hackman and Oldham 1980) กล่าวว่า พนักงานจะต้องได้รับข้อมูลที่รับรู้จะต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง มีรายละเอียด และมีการจดข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและมีการบันทึกการทำงานที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน พวกเขาจะมีความรู้ที่กว้างขึ้นถึงผลของการทำงานที่ผ่านมาและต้องทำงานแบบใดมากขึ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ลอนดอน(London 2003) กล่าวว่า ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพที่ดี ต้องมีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง สม่่าเสมอ และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ การให้ข้อมูลป้อนกลับมีจุดประสงค์ต่างกันไปในแต่ละอาชีพ ข้อมูลป้อนกลับทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่เรียนรู้แนวทางการทำงานให้สำเร็จ ทำให้พนักงานผู้ที่เข้ามาช่วงหนึ่งแล้วมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมองเห็นโอกาสในการพัฒนา และทำให้พนักงานผู้ทำงานมานานแล้วยังคงผลการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ตกหล่น ผู้จัดการเป็นแหล่งของข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญที่สุด เพราะว่าผู้จัดการเป็นผู้สร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้น แหล่งของข้อมูลป้อนกลับอื่นๆ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้า

แนดเลอร์(Nadler 1977 อ้างถึงใน บงกช นักเสียง, 2541) เสนอแนวคิดว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับจะส่งผลต่อพฤติกรรมได้ โดยข้อมูลที่น่ามาป้อนกลับนั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ และมีวิธีการเก็บข้อมูลมาอย่างดีและมีความเหมาะสม

4.3 องค์ประกอบของการให้ข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

นักการศึกษาอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน ดังนี้

อิลเจน ฟิชเชอร์ และเทย์เลอร์(Ilgen, Fisher, & Taylor (1979 อ้างถึงใน อัญญา เปี่ยมประถม, 2553) สรุปองค์ประกอบของการให้ข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) แหล่งที่มาของข้อมูลป้อนกลับ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) จากบุคคล ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือลูกค้า (2) จากงาน และ (3) จากตนเอง

2) ข้อมูลป้อนกลับที่บุคคลรับรู้ เป็นการที่ผู้รับประเมินว่าข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับนั้นมีความถูกต้องหรือไม่ ตัวบุคคลมักจะยอมรับข้อมูลป้อนกลับจากคนใกล้ชิด การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันทีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้มากกว่าแบบล่าช้า การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวกจะทำให้บุคคลรับรู้แนวทางที่ถูกต้อง และการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ ๆ จะทำให้บุคคลประยุกต์ใช้ข้อมูลป้อนกลับได้ดี

3) การยอมรับข้อมูลป้อนกลับ เป็นความเชื่อของผู้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นมีความถูกต้องหรือไม่ โดยผู้รับข้อมูลจะยอมรับเมื่อผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้รางวัลและการลงโทษ ส่วนบุคคลที่มีอายุมากมักจะใช้ประสบการณ์ของตนมากกว่าการรับข้อมูลป้อนกลับ

4) การตัดสินใจตอบสนองข้อมูลป้อนกลับ เป็นความต้องการที่จะตอบสนองต่อข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับมาของบุคคล โดยบุคคลจะพยายามขึ้นเมื่อได้รับข้อมูลจากผู้ที่มีอำนาจที่สามารถควบคุมผลลัพธ์ของการทำงานได้ และขึ้นอยู่กับ เวลา ความถี่ และลักษณะของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับ

5) ความตั้งใจในการตอบสนอง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของการทำงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน โดยเป้าหมายการทำงานที่ไม่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานเลย จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำหรือไม่มีผลกระทบเลย ดังนั้นเป้าหมายที่ดีจึงต้องมีความชัดเจน และเฉพาะเจาะจง และควรให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีความชัดเจน และเฉพาะเจาะจงเช่นเดียวกัน

4.4 ประโยชน์ของข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

นักการศึกษาอธิบายประโยชน์ของข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลอนดอน London (2003) สรุปว่า ข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานมีประโยชน์

ดังนี้

- 1) สิ่งที่เป็นผลโดยตรงและจูงใจต่อพฤติกรรม
- 2) สิ่งที่มีคุณค่าเหมือนรางวัล และมีคุณค่าในตัวเอง
- 3) เป็นสิ่งที่เตรียมไว้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา
- 4) เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้มีการรู้จักตนเอง และความตั้งใจของตนเอง เพิ่มมากขึ้น

ในการประเมินตนเอง

5) เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง สนับสนุนให้กลุ่มเกิดการพัฒนา และเพิ่มคุณภาพการให้บริการและการตอบสนองต่อลูกค้า

แต่อย่างไรก็ตาม ลอนดอน (London 2003) ก็เพิ่มเติมว่าประโยชน์ของข้อมูลป้อนกลับนั้นจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าข้อมูลป้อนกลับนั้นถูกส่งมาโดยวิธีการที่ดีเพียงใด

5. องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (social support from colleagues and supervisors)

5.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

นักการศึกษาอธิบายประโยชน์ของข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

โจวและจอร์จ (Zhou and George 2001) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานว่าหมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในที่ทำงานของพวกเขาเมื่อมีความต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ รวมไปถึงการให้กำลังใจและการสนับสนุน

เฟนลาสันและบีห์ (Fenlason and Beehr (1994) กล่าวว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โดยการช่วยเหลือทางด้านกายภาพหรือในรูปแบบของการให้คำปรึกษา และให้ความรู้ในการทำงานให้สำเร็จ

บีห์และแมคกราท (Beehr and McGrath (1992) ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นเจตจำนงของผู้ร่วมงานที่ต้องการช่วยผู้อื่น (เช่น การเอาใจใส่ ความเป็นกันเอง ความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ การร่วมมือ ไม่ลอบทำร้ายและนินทา เห็นคุณค่าให้ ความเคารพ และสนับสนุน) ในการปฏิบัติงานแต่ละวัน และยื่นมือช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ที่ทุกข์ร้อน และถูกคุกคาม โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

จารุวรรณ ยอดระฆัง (2554) ให้ความหมายว่า หมายถึง การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถพร้อมให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (social support from colleagues and supervisors) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คุมีความรู้สึกของครูที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ซึ่งรับรู้ถึงการได้รับการดูแลช่วยเหลือในอุปกรณ์เครื่องมือ ที่มงาน ได้รับการยกย่องนับถือ เอาใจใส่ด้วยความรัก และการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

การสนับสนุนจากเพื่อนที่มีประสิทธิภาพได้รับมาจากกระบวนการทางจิตหลายประการ โดย Salzer (2002) ได้อธิบายจำแนกออกเป็น 5 กระบวนการ ดังนี้

1) ทฤษฎีเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison Theory: Festinger, 1954) พนักงานจะแสวงหาปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีประสบการณ์ที่เหมือนกัน มีการเปรียบเทียบด้านบวกทำให้พยายามปรับปรุงตนเอง

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Bandura, 1971) เมื่อมีตัวแบบการเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะสูงกว่าเมื่อไม่มีตัวแบบ ตัวแบบที่เป็นเพื่อนมีพฤติกรรมและเสริมสร้างสุขภาพ

3) การสนับสนุนทางสังคม ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมเป็นการกระทำของพฤติกรรมที่สนับสนุนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ทางบวกนำไปสู่การปรับปรุงในเชิงบวก และป้องกันความเครียดและความทุกข์ยาก

4) ความรู้จากประสบการณ์ (Experiential Knowledge: Borkman, 1999) ประสบการณ์ต่าง ๆ จากการทำงานนำไปสู่ความเข้าใจและความรู้ซึ่งเป็นที่ได้มาแตกต่างจากการได้รับความเข้าใจและความรู้มาจากการศึกษาหรือการสังเกต ความรู้จากประสบการณ์นำไปสู่แนวทางการแทรกแซง (Intervention approaches)

5) หลักการของการเป็นผู้บำบัดช่วยเหลือ (Helper-Therapy Principle) (Riessman, 1965; Skovholt, 1974) การช่วยเหลือผู้อื่นเป็นประโยชน์ ดังนี้

(1) เพิ่มความรู้สึกถึงการสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลทำให้ส่งผลต่อชีวิตของอีกฝ่าย

(2) พัฒนาความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันในการให้และรับระหว่างบุคคล

(3) ผู้ช่วยเหลือจะเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ได้จากความรู้เมื่อช่วยเหลือผู้อื่น

(4) ผู้ช่วยเหลือได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากบุคคลที่พวกเขาช่วยเหลือและคนอื่น ๆ

5.3 ลักษณะของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

รูปแบบการสนับสนุนสามารถจำแนกได้เป็น 4 รูปแบบ (Cohen & Wills, 1985) คือ

1) การสนับสนุนทางด้านความรู้สึก (affective support) เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางด้านความภาคภูมิใจ หรือสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การให้ผู้รับรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและได้รับการดูแล

2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูล (informational support) หมายถึง การได้รับการปรึกษาหรือขอคำแนะนำ ช่วยเหลือทางด้าน การแก้ปัญหา

3) การสนับสนุนทางด้านวัตถุ (instrumental support) เกี่ยวข้องกับการได้รับการช่วยเหลือในสิ่งที่จับต้องได้ หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือทางด้านสิ่งของเมื่อได้รับการร้องขอเป็นการเฉพาะ หรือการได้รับการบริการ

4) มิตรภาพทางสังคม (social companionship) คือ การสนับสนุนการให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีการทำบางสิ่งร่วมกัน ความรู้สึกที่เชื่อมโยงกับผู้อื่น

5.4 ผลของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาของ Chiaburu and Harrison (2008) จากการวิเคราะห์เมตา พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับผลของพนักงาน ดังนี้

1) การรับรู้ในงาน ได้แก่ ลดความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งกับบทบาท และการรับรู้ปริมาณงานลดลง

2) ทักษะที่ต้องงาน ได้แก่ เพิ่มความพึงพอใจในงาน การลงทุนลงแรงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

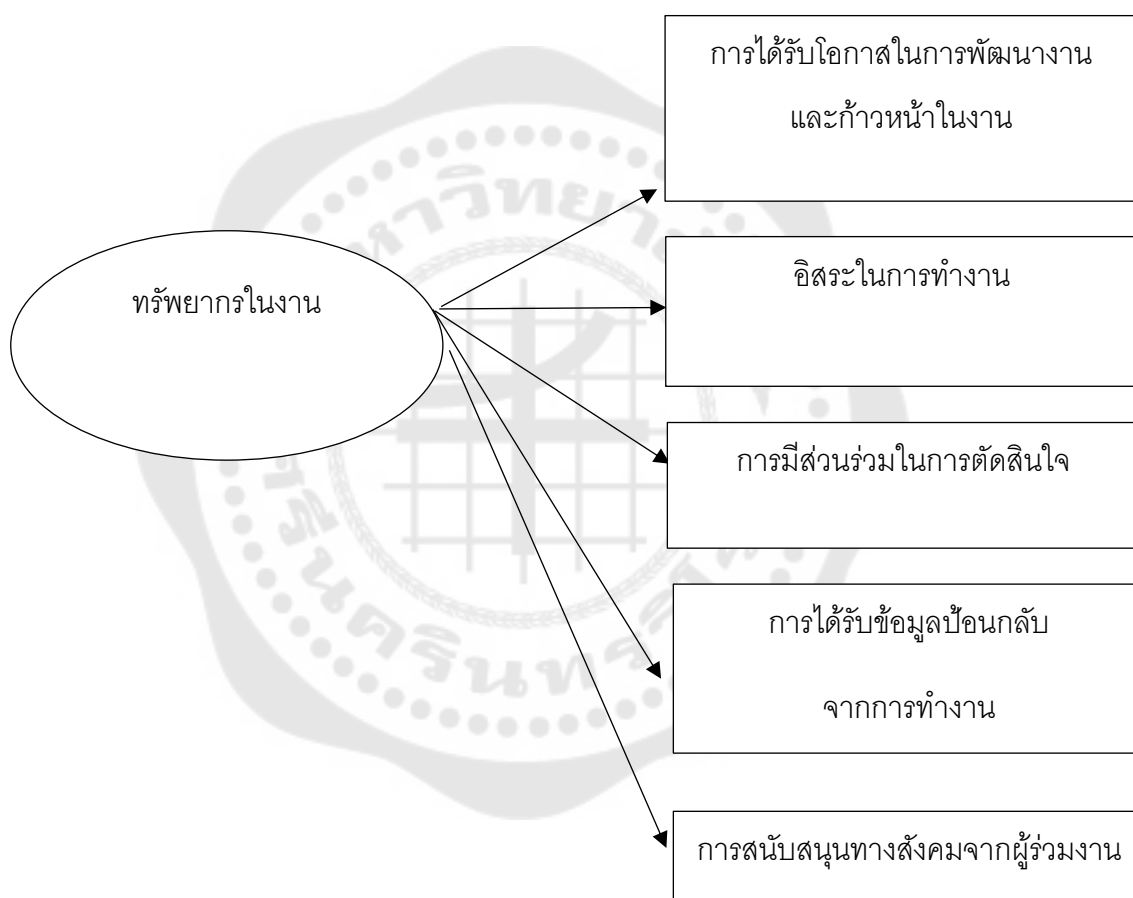
3) การยอมแพ้ในการทำงาน ได้แก่ ลดการความพยายามในการทำงาน การขาดงาน ความตั้งใจลาออก และการออกจากงาน

4) ประสิทธิภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านบุคคล เพิ่มพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านบุคคล

5) ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ ลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านองค์กร เพิ่มพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านองค์กร และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้นยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมนั้นส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน (Halbesleben, 2010; Crawford, LePine, & Rich, 2010)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 2) องค์ประกอบที่ 2 อิสระในการทำงาน 3) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) องค์ประกอบที่ 4 การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และ 5) องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน แสดงดังภาพประกอบที่ 9



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน

3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรส่วนบุคคล

3.3.1 แนวคิดและความหมายของทรัพยากรส่วนบุคคล

ทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับเปลี่ยน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมและส่งผลกระทบบนสภาพแวดล้อมในทางที่ดี (Hobfoil et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter ,2011)

เพื่อก่อให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันกับงาน (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker และ Leiter, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เสนอแนวคิดและความหมายของทรัพยากรส่วนบุคคลภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมทั่วไป

ทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นบุคลิกลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถต่อสู้กับอุปสรรคในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Pearlin & Schooler, 1978: 2-16) หรือหมายถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่มีประโยชน์ต่อการเผชิญโลกภายนอกและเกี่ยวข้องกับความสามารถในการยืดหยุ่นและฟื้นจากความรู้สึกเชิงลบ (Hobfoll, 1986; Hobfoll et al., 2003: 632-636) หรือเป็นคุณสมบัติที่ใช้ในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและสามารถสนับสนุนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมาย Jerusalem (1993: 15-21) อธิบายว่าทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นความเชื่อและความผูกพันเฉพาะบุคคลซึ่งมีองค์ประกอบทั้งด้านความคิดและความรู้สึกที่เกี่ยวกับคุณค่าของตนเองโดยขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์ที่สำคัญต่าง ๆ ในชีวิตและจากการอบรมสั่งสอนหรือการพัฒนาตนเอง

กลุ่มที่ 2 เสนอแนวคิดและความหมายของทรัพยากรส่วนบุคคลภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน Xanthopoulou et al., (2007) ได้นิยามทรัพยากรส่วนบุคคลตามแบบจำลองที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานไว้ว่าเป็นคุณสมบัติเชิงบวกของบุคลากรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการควบคุมสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน Heuvel, Demerouti et al. (2010) อธิบายว่า ทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นความสามารถในการบริหารจัดการสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน หรือต้องเผชิญกับความยากลำบากและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ดังนั้น จากคำอธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น ในงานวิจัยครั้งนี้เลือกอ้างอิงความหมายของทรัพยากรส่วนบุคคลภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากสอดคล้องกับงานวิจัยที่มุ่งศึกษาทรัพยากรส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยสามารถสรุปค่านิยมของทรัพยากรส่วนบุคคลได้ว่า เป็นคุณสมบัติเชิงบวกของบุคลากรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการควบคุมสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน

3.3.2 องค์ประกอบของทรัพยากรส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรส่วนบุคคล พบว่ามีทรัพยากรส่วนบุคคล 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน (Perceived Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความรู้สึกภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน (Organizational-Based Self-esteem) ที่นักวิชาการนิยมนำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงาน และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการมีคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Hobfoll, 2002; Luthans et al., 2005) กล่าวคือ ทรัพยากรส่วนบุคคลเหล่านี้ส่งผลทางบวกต่อการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี และยังส่งผลต่อความสามารถในการรับรู้และปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณสมบัติดังกล่าวอยู่ในระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อีกทั้งหากบุคคลากรมีทรัพยากรส่วนบุคคลเหล่านี้ในระดับสูงก็จะช่วยให้บุคคลากรสามารถเผชิญความต้องการและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสามารถป้องกันการเกิดสภาวะความเหนื่อยล้าในงานได้ (Yperen & Snijders, 2000; Pierce & Gardner, 2004) โดยมีรายละเอียดทรัพยากรส่วนบุคคล ดังนี้

1. การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน(Perceived Self-efficacy)

การรับรู้สมรรถภาพแห่งตนถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรส่วนบุคคลที่สำคัญ ซึ่งถูกนำไปใช้ในงานวิจัยด้านการศึกษา การแพทย์ และองค์การบริหารจัดการองค์การ โดยแนวคิดการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ของแบนดูรา (Bandura, 2001) และต่อมาได้ขยายแนวคิดให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนชื่อทฤษฎีเป็นทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) โดยเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมในรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมและสภาพแวดล้อม โดยแบนดูราได้อธิบายถึงการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือระดับความท้าทายของงานที่กำลังเผชิญอยู่และความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่อธิบายถึงการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนในบริบทของการทำงานไว้ว่า เป็นความมั่นใจในความสามารถของตนที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (Stajkovic & Luthans, 1998)

การรับรู้สมรรถภาพแห่งตนส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การจูงใจและอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล (Bandura, 2001) ได้อธิบายถึงผลของการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนที่มีต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การเลือกกระทำพฤติกรรม

การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้สมรรถภาพแห่งตน โดยบุคคลจะเลือกทำงานหากรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทายและมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น ในขณะที่บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะรู้สึกว่ายากเกินความสามารถของตนและมีแนวโน้มที่จะเลี่ยงงานที่ท้าทาย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน ทั้งนี้หากบุคคลประเมินความสามารถของตนสูงเกินความสามารถจริง มักจะประสบความล้มเหลวในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวังและรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนต่ำกว่าความสามารถจริงจะขาดความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานและเกิดความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตน ดังนั้นหากบุคคลประเมินความสามารถของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะส่งผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ซึ่งการประเมินความสามารถของตนควรประเมินให้สูงกว่าที่สามารถทำได้จริงเล็กน้อย เพราะจะทำให้มีแรงจูงใจในการเลือกทำงานที่ท้าทายและมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

1.2 ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการกระทำ

การรับรู้สมรรถภาพแห่งตนจะเป็นตัวกำหนดระดับความเพียรพยายามและความมุ่งมั่น เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนสูงจะมีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการเอาชนะงานที่ท้าทาย หรือปัญหาและอุปสรรคได้มากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนต่ำ ดังนั้น บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนสูงจึงมีแนวโน้มที่จะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้สูงด้วย

1.3 รูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์

การรับรู้สมรรถภาพแห่งตนมีอิทธิพลต่อรูปแบบของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างกระทำพฤติกรรมและมีผลต่อการคาดการณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตที่จะต้องเผชิญ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและตั้งใจกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมากและเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคก็จะสามารถ

กระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำจะมีแนวโน้มที่จะมีการสนองตอบทางอารมณ์เชิงลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวมากยิ่งขึ้น

1.4 การเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมด้วยตนเอง

บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนสูงจะพยายามทำพฤติกรรมและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนและชอบเลือกทำสิ่งที่ท้าทายด้วยความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะประสบความล้มเหลวบ้างก็จะไม่ท้อถอยและไม่อ้างโชคชะตา แต่จะเปลี่ยนความล้มเหลวนั้นมาเป็นแรงผลักดันให้ตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ในครั้งต่อไป ในขณะที่บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนต่ำมักจะเลี่ยงงานที่ยาก ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ มีความเครียดและวิตกกังวลและจะไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ แต่รอให้ความสำเร็จหรือล้มเหลวเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเชื่อมั่นว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานที่ท้าทายหรือยากขึ้นให้สำเร็จได้อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

การมองโลกในแง่ดีเป็นเรื่องที่นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอมุมมองที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปออกมาเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 อธิบายเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีในลักษณะที่เป็นการคาดหวังถึงผลลัพธ์เชิงบวกในอนาคต โดย Scheier and Carver (1985) ได้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีที่พัฒนามาจากแบบจำลองการควบคุมด้วยตนเอง (The Model of Self-Regulation) และแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง โดยได้อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นการที่บุคคลมีความหวังต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในเชิงบวก และเชื่อว่าอยู่ภายใต้การควบคุมโดยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่ตนปรารถนาและเป็นผู้กำหนดด้วยตนเอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้น โดยมีความสามารถที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคและมีความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายที่ตั้งใจให้ได้ ซึ่งต่างจากบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายที่มักจะคาดหวังต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในเชิงลบ ทำให้บุคคลขาดความเชื่อมั่นว่าตนจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้ ดังนั้น เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายต่าง ๆ บุคคลที่มองโลกใน

แง่ดีจะมีความอดทนและสามารถจัดการกับปัญหาเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้ ในขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีความลึกลับสงสัยจนทำให้ไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยการวัดการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มนี้จะมุ่งถามถึงความคาดหวังในเหตุการณ์ที่บุคคลว่าจะเกิดขึ้นนั้นเป็นไปในเชิงบวกหรือลบ

กลุ่มที่ 2 อธิบายเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีในลักษณะที่เป็นการให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล โดย Seligman (1991) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นรูปแบบในการอธิบายของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน โดยถ้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดีจะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนว่า สถานการณ์นั้นจะเกิดเพียงชั่วคราว เกิดเฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์นั้นเพียงสถานการณ์เดียวและสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม โชคชะตา หรือเกิดจากบุคคลอื่น จึงทำให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ โดยมองว่าเป็นความท้าทายและไม่กล่าวโทษตนเองจนเกินพอดี ถ้าพบกับสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดีจะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นอีกอย่างถาวรจะเป็นเช่นนี้กับสถานการณ์อื่น ๆ ด้วยและสถานการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยภายใน คือ เกิดจากการกระทำของตน

ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อพบสถานการณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับตนจะให้เหตุผลว่า สถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นจะเกิดขึ้นถาวรและจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วย โดยสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากตนเป็นผู้กระทำจึงก่อให้เกิดการกล่าวโทษตนเอง ท้อแท้สิ้นหวัง เมื่อพบสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ร้ายจะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่ดีว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดเพียงชั่วคราว จะไม่เกิดกับสถานการณ์อื่นและสถานการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยภายนอกไม่ได้เกิดขึ้นจากตนเองเป็นผู้กระทำ

2.1 ผลของการมองโลกในแง่ดี

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดีกับการบริหารจัดการองค์การ สามารถสรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสามารถในการจัดการแก้ปัญหา (Strutton & Lumpkin, 1993) ผลการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านคุณภาพทั่วไปของงาน และด้านการเอาใจใส่ลูกค้า (Bright & Caza, 2004) ความสุขในการทำงานและคุณภาพในการให้บริการ (Youssef & Luthans, 2007) อีกทั้งในกรณีที่บุคคลากรต้องเผชิญกับภาวะกดดันในการทำงานการมองโลกในแง่ดียังสามารถช่วยลด

ความรู้สึกไม่พอใจต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องและช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทอุทิศตนให้กับงานมากขึ้นด้วย

โดยในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดี ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความหวังต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในเชิงบวก มุ่งมองด้านดีของสิ่งต่าง ๆ และพยายามทำทุกอย่างให้เป็นเรื่องง่าย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความรู้สึกภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน (Organizational-Based Self-esteem)

ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานเป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย เพียชและคณะ (Pierce, et al, 1989-1993 ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดความภาคภูมิใจตนเอง (self – esteem) เดิมซึ่งเป็นที่รู้จักทั่วโลก (Rosenberg, 1965; Korman, 1970; Franks & Marolla, 1976; Coopersmith, 1981; Brockner, 1988) โดยเพียชและคณะยังคงยึดตามคำอธิบายเกี่ยวกับความภาคภูมิใจตนเองที่ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในเชิง กล่าวนคือ การที่บุคคลมีความภาคภูมิใจตนเองในระดับสูง บุคคลผู้นั้นจะยอมรับและเคารพต่อตนเองและมั่นใจว่าตนเองเป็นคนที่มีความดี ตระหนักในข้อผิดพลาดของตนเองและคิดแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความเคารพต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองขาดบางสิ่งที่ทำให้ทัดเทียมกับผู้อื่น เพียงแค่นำมาปรับให้สอดคล้องกับบริบทของงานและประสบการณ์ภายในองค์การเท่านั้น โดยอธิบายว่า ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานหมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเองในฐานะสมาชิกขององค์การว่าตนเองมีความสามารถ เป็นคนสำคัญ มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับขององค์การ (Pierce & Gardner, 2004, p.593)

ดังนั้น ในการอธิบายเกี่ยวกับความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานจึงอ้างอิงตามแนวคิดความภาคภูมิใจตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจตนเอง

คูเปอร์สมิธ Coopersmith (1981: 41-42) อธิบายว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความภาคภูมิใจตนเองนั้นมี 4 ประการ คือ

1) การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถควบคุมผู้อื่นได้

2) การเป็นคนสำคัญ หมายถึง การได้รับการยอมรับและความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคลรอบข้างที่ปฏิสัมพันธ์ด้วย

3) การมีคุณความดี หมายถึง การยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมและศีลธรรมของสังคม

4) การมีความสามารถ หมายถึง การมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จได้

3.2 ลักษณะของผู้มีความภาคภูมิใจตนเอง

ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเอง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองสูง และบุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองต่ำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) บุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองสูง จะมีลักษณะดังนี้

1.1 ยอมรับตนเอง หมายถึง บุคคลจะมีความพอใจในสิ่งที่เป็นมีมุมมองต่อข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดของตนเองว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน

1.2 เคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ เคารพและเห็นคุณค่าในตนเองแบบมีเงื่อนไข หมายถึง การเคารพตนเองตามมาตรฐานของความสามารถ คุณธรรม หรือเกณฑ์อื่น ๆ ที่ใช้วัดคุณค่าหรือความสำเร็จที่ตนเองตั้งไว้ ส่วนเคารพและเห็นคุณค่าในตนเองแบบไม่มีเงื่อนไข หมายถึง การเคารพตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง ไม่ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือความสำเร็จอื่น ๆ ซึ่งบุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองสูงจะรู้สึกเคารพและเห็นคุณค่าในตนเองเท่าเทียมกันที่ตนกำหนดขึ้น (Rosenberg, 1965 อ้างถึงใน Leahy, 1985: 210-211)

1.3 กล้าแสดงออก มีความเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและสามารถจัดการกับปัญหาได้มากกว่าบุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองต่ำ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความวิตกกังวลต่ำ (Coopersmith, 1981: 63-65)

2) บุคคลที่มีความภาคภูมิใจตนเองต่ำจะมีความวิตกกังวลสูง รู้สึกว่าตนถูกคุกคาม มีความเครียด หดหู่ เหนื่อยล้าและขาดความเคารพตนเอง รวมทั้งไม่พอใจในตนเอง คิดว่าตนเอง เป็นคนไม่มีคุณค่า เชื่อคนง่าย ยอมรับคำพูดของผู้อื่นที่กล่าวหาตนในทางลบ ขาดความมั่นใจที่จะปฏิเสธคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและชอบเป็นสมาชิกกลุ่มแบบไม่แสดงตัวตนเด่นชัดมากกว่าจะทำตัวเป็นผู้นำกลุ่ม (Coopersmith, 1981: 65-69)

ทั้งนี้ เพียชและการ์ดเนอร์ (Pierce & Gardner, 2004: 598-605) มีความคิดเห็นว่าความภาคภูมิใจตนเองนั้นสามารถสร้างและพัฒนาขึ้นได้โดยงานและประสบการณ์ในองค์การซึ่งความภาคภูมิใจตนเองที่เกิดขึ้นก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจ ทศนคติและพฤติกรรมการทำงานโดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ

1) ทรัพยากรส่วนบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีอารมณ์ด้านบวก มีการรับรู้สมรรถภาพแห่งตน เชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนเองและมีความต้องการความสำเร็จสูงก็จะมีความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานสูงด้วย

2) บริบทภายในองค์การ ได้แก่

2.1 โครงสร้างองค์การ กล่าวคือ องค์การที่มีขนาดใหญ่และกำหนดทำงานอย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้บุคคลเกิดความท่งเหิน มีการสนับสนุนทางสังคมซึ่งกันและกันน้อย ซึ่งอาจส่งผลให้บุคคลมีความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานต่ำ

2.2 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความชัดเจนรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและการได้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน

2.3 ระดับค่าตอบแทน กล่าวคือ ระดับค่าตอบแทนสามารถสะท้อนความสามารถและคุณค่าของบุคลากรในองค์การ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การและวัฒนธรรมองค์การ กล่าวคือ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน แต่การกีดกันทางเพศและความรู้สึกแปลกแยกในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน

2.5 การสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น การกำหนดนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน

3.4 ผลของความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน

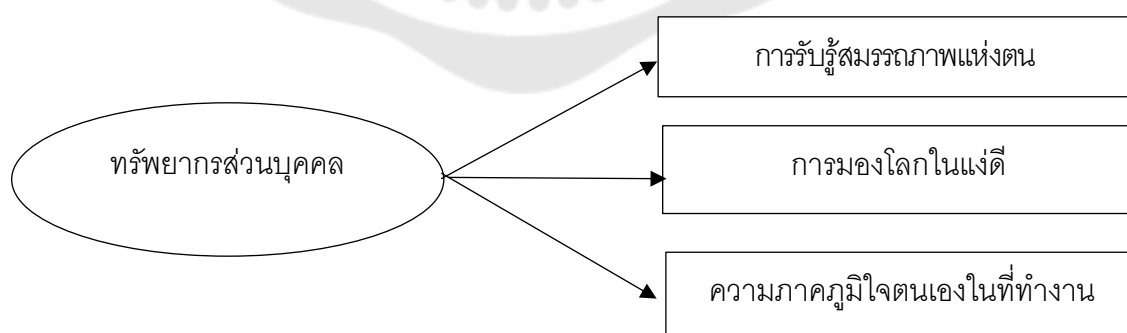
จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและงานวิจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานสามารถ สรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การมีจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Tang et al.,2002) และผลการปฏิบัติงาน (Bowden,2002; VanDyne & Pierce, 2004)

สรุปได้ว่าองค์ประกอบทรัพยากรส่วนบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเชื่อมั่นว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานที่ท้าทายหรือยากขึ้นให้สำเร็จได้อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

2) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีความหวังต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในเชิงบวก มุ่งมองด้านดีของสิ่งต่าง ๆ และพยายามทำทุกอย่างให้เป็นเรื่องง่าย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย และมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อตนเองในการตระหนักและรับรู้ว่าคุณค่า มีความสำคัญต่อโรงเรียนและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ดังภาพองค์ประกอบของทรัพยากรส่วนบุคคล ภาพประกอบที่ 10



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบของทรัพยากรส่วนบุคคล

ที่มา : Bowden,2002; VanDyne & Pierce, 2004)

3.4 ความพึงพอใจในงาน

3.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

อัลแพนเดอร์ (Alpander, 1990) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็น ความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานและเป็นผลมาจากการได้รับการจูงใจในระดับสูง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความพึงพอใจภายนอก คือ ความเต็มใจที่จะทำงานที่เกิดจากการได้รับ การตอบสนองของความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ผลตอบแทนรางวัล การประเมินขั้นการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมพัฒนาฝึกฝน

2) ความพึงพอใจภายใน คือ ความสมัครใจที่จะทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการที่ ได้รับการจูงใจจากธรรมชาติของปัจจัยนั้น เช่น ตัวงานและความรู้สึกชอบใจที่ได้รับมอบหมายงาน เป็นพิเศษ

กู๊ด (Good, 1973, น.320) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งที่ชอบและความคิดของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในทางบวก

ภิญโญ สาร (2526, น.271-272) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่เขาได้กลับคืนและขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาคิดว่า จะเกิดกับตัวเขาด้วย ซึ่งจะเป็นผลของพฤติกรรมที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

กันตนา เพิ่มผล (2541, น.79) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความคิดเห็นที่ดีและทัศนคติในเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานต่อนายจ้าง และต่อองค์การก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น.143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมทั้งหมดของตัวตนที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นอารมณ์แห่งความสุขของบุคคล ที่เกิดได้จากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึก ตื่นตัว ตั้งมั่นแน่วแน่ที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผล ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงผลของความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

อาร์เวย์ และคนอื่น ๆ (Arvey & others, 1989: 187-192) ได้ศึกษาองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic satisfaction) โดยลักษณะความพึงพอใจในงานของตัวตนขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นหลัง

ส่วนหนึ่งและขึ้นอยู่กับลักษณะงานอีกส่วนหนึ่ง แนวคิดของอาร์วีย์และคนอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของแฮคแมน และโอดด์แฮม (Hackman; & Oldham, 1980) ซึ่งให้คำจำกัดความความพึงพอใจในงานแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (context satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน (Pay) ผู้ร่วมงาน (Co-Worker) และการนิเทศ (Supervision) ส่วนอีกองค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจด้านความรู้สึก (Affective satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน (Internal Work Motivation) ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth satisfaction) และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป (General satisfaction)

จากความหมายและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน องค์กรและผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดความสุข ได้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีช่องทางมุ่งสู่ความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับจากเจ้านาย เพื่อน และผู้เกี่ยวข้อง

3.4.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541, น .81-94) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1) งาน (work) หมายถึง บุคคลจะชอบงานที่รับผิดชอบหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกมีความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูง ซึ่งรูปแบบลักษณะงานมีอิทธิพล เช่น ทำทนายจนมีความสนใจงาน ทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งงานต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย หากยากไปหรือง่ายไปก็จะมีผลต่อความรู้สึก จำนวนงานที่พอดีกับความสามารถและเวลา ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลากำหนดและถ้างานนั้นช่วยส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2) ค่าจ้าง (Pay) คือ เงินหรือเป็นสิ่งที่ถูกจ้างพอใจและตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้าง แรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในกลุ่มคนทำงานตำแหน่งเดียวกัน

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) คือ โอกาสที่ถูกจ้างหรือผู้ทำงานถูกพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะบุคคลมีความคาดหวังต่อการได้รับพิจารณาจากผู้บริหารเพื่อการเลื่อนขั้นสูงขึ้นและจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรมโปร่งใสและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนให้การยอมรับ

4) การยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานมีความสำเร็จ

5) ผลประโยชน์ (Benefit) คือ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับค่าบำเหน็จ เงินบำนาญ เบี้ยรักษายามเจ็บป่วย วันหยุดพักผ่อนหรือโบนัส เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) เช่น บรรยากาศ สภาพอากาศที่ทำงาน หรือโรงงาน ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงาน เป็นต้น

7) หัวหน้า (Leader) คือ ผู้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ทักษะหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการให้คำแนะนำและแก้ปัญหา เป็นต้น

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) คือ มีหน้าที่ส่งเสริมหรือลดทอนความพึงพอใจของตัวตนที่มีต่อการใช้ชีวิตที่ทำงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นั้นก็มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าคนอื่น ในทางกลับกัน หากเพื่อนร่วมสหายงานเป็นผู้ขาดทักษะ ไร้น้ำใจ ไม่ช่วยเหลือผู้ใดและไม่เป็นมิตร ก็เป็นเหตุทำให้บุคคลนั้นไม่พึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานเป็นได้

9) องค์การการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) คือ นโยบายและการจัดการบริหารภายในองค์การ มีการกำหนดนโยบายเรื่องการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ล้วนเป็นเหตุผลที่ทำให้ลูกจ้างหรือบุคคลที่ทำงานนำมาประกอบการตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อการทำงานได้

เฮิร์ซเบิร์ก & บาราด้า (Herzberg & Barata (1995: 113-115) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้รับความสนใจทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในเชิงบริหาร ซึ่งทฤษฎีนี้คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg Two Factor ซึ่ง Herzberg เชื่อว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) องค์ประกอบ “แรงจูงใจ” หมายถึง รูปแบบงานและการประสบผลสำเร็จของงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

(1) ความสำเร็จของงาน

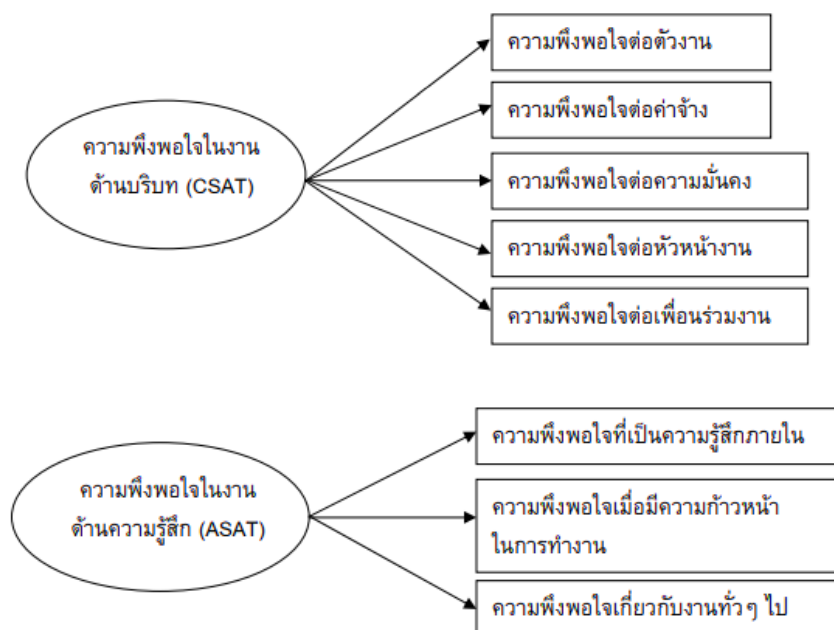
(2) การได้รับการยอมรับนับถือ

(3) ลักษณะงาน
 (4) ความรับผิดชอบ
 (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

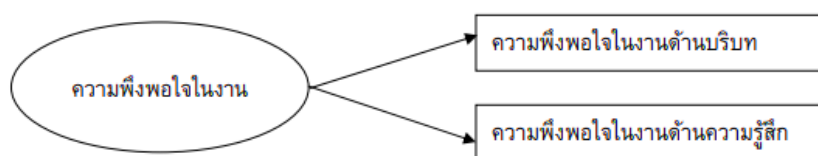
2) องค์ประกอบ “อนามัย” หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 11 ประการ ดังนี้

- (1) รายได้
- (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (4) ฐานะของอาชีพ
- (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- (8) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
- (9) สภาพการทำงาน
- (10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- (11) ความมั่นคงในงาน

การศึกษาคความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hackman; and Oldham (1980) โดยศึกษาในสองแนวทาง คือ 1) การศึกษาคความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็นมิติของความพึงพอใจ 2 มิติ โดยวัดตัวแปรที่สังเกตได้ 8 ตัวแปร และ 2) วัดความพึงพอใจในภาพรวม โดยจะวัดตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในด้านบริบท (CSAT) และความพึงพอใจในด้านความรู้สึก (ASAT) ดังภาพประกอบ 11



ก. การวัดความพึงพอใจในงานแยกเป็น 2 มิติ



ข. การวัดความพึงพอใจงานที่เป็นภาพรวม

ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน

ที่มา : Hackman; and Oldham (1980)

3.4.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน ใช้แบบสอบถามมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ 1. ความพึงพอใจในงานด้านบริบท 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน ซึ่งรวมการนิเทศงานและเพื่อนร่วมงาน 2. ความพึงพอใจในงานด้านอารมณ์ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้านบริบท และ ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบสอบถามของจากรูพร แสงเป่า (2542)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 421 คน พบว่า ทักษะในอดีต ภาวะรับผิดชอบ การทำงาน ความพึงพอใจในงาน การต่อต้านในหน้าที่ ความอดทนในการมองโลกกับ ตัวแปรตามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางความรู้สึก ด้านการสูญเสียของความสัมพันธไมตรีส่วนตัว และด้านความไม่สมหวังของบุคคล

พัศณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 419 คน เป็นข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครู รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ร้อยละ 66 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมาคือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน รองลงมาคือ ภาระงานที่รับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อุษณีย์ รongพิณิจ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผ่านการยึดมั่นผูกพันงานโดยภาระงานของครูแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) งานสอน 2) งานวิจัย 3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ 4) งานโรงเรียนและบริการ พบว่า ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลนักเรียนมากเป็นอันดับหนึ่ง และยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ ยึดมั่นสอนและงานวิจัย ตามลำดับ ผลพบว่า 1) ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน 2) โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานทรัพยากรในงาน และทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าทางอ้อม ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ส่งผลต่อการคง

อยู่ในงานอาชีพครูเป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า การคงอยู่ในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดมาจากความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลทางตรง รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การคงอยู่ในองค์กร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดมาจากความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์กร สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มีอบเลย์ (Mobley, 1978: 408–414) ได้เสนอรูปแบบของการคงอยู่ในงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาล จำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการวิจัย พบว่า อายุและการดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงาน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความคิดที่จะลาออกหรือยังคงอยู่และในท้ายที่สุดก็เกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร

แฮคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman; & Oldham, 1980) ได้ทำการศึกษา ลักษณะของงาน 5 มิติกับความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา พบว่า ลักษณะของงานของผู้ให้คำปรึกษา เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความสำคัญของงาน และเป็นงานที่มีอิสระทางความคิดในการตัดสินใจ แต่มีเอกลักษณ์ของงานเฉพาะและไม่ค่อยได้รับข้อมูลป้อนกลับ ส่วนด้านความพึงพอใจในงานกลุ่มผู้ให้คำปรึกษา อธิบายว่า ความรู้สึกตอบสนองต่องานเป็นทางบวก แรงกระตุ้นภายในและความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง

แมสแลค และแจคสัน (Maslach; & Jackson, 1981: 99–113) ได้ศึกษาและพัฒนา แบบวัดความท้อแท้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางความรู้สึก การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการสมหวังในความสำเร็จของตน นอกจากนี้เมื่อได้ทดลองใช้แบบวัดคุณลักษณะของงาน ผลที่ได้คือ ความท้อแท้มีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปร การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความตั้งใจที่จะย้ายงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัว การขาดงาน

Dorman (2003) ศึกษาทดสอบ โมเดลความท้อแท้ของครู (Testing a Model for Teacher Burnout) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 246 คน ของโรงเรียนเอกชนในเมืองควีนส์แลนด์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL ผล พบว่า การมีภาระงาน บรรยากาศในห้องเรียนและโดยรอบของโรงเรียน รวมถึงความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวทำนายความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่มีผลต่อด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ความภาคภูมิใจในตนเอง และบรรยากาศในห้องเรียนและโดยรอบของโรงเรียน ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของบุคคล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน จาก 6 กลุ่มเขต มีจำนวนครูทั้งสิ้น

14,535 คน (กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-608 อ้างถึงใน กาญจนา วัฒมาญ, 2548 : 229) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 375 คน จากจำนวน 44 โรงเรียน โดยทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดให้กลุ่มเขตเป็นชั้นภูมิ โดยมีขั้นตอนการสุ่มตามลำดับ ดังนี้

1. สุ่มข้อมูลประชากร โดยศึกษาข้อมูลจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้จัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame)

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครชีและมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-608 อ้างถึงใน กาญจนา วัฒมาญ, 2548 : 229) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 375 คน จำนวน 44 โรงเรียน จาก 6 กลุ่มเขต

3. ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดให้กลุ่มเขตเป็นชั้นภูมิ โดยมีวิธีดำเนินการสุ่ม ดังนี้

3.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ออกเป็นกลุ่มเขต จำนวน 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 473 โรงเรียน สุ่มโรงเรียนแต่ละกลุ่มเขตด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีกลุ่มเขตเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling Unit) โดยทำการสุ่มมาจำนวนร้อยละ 10 ของแต่ละกลุ่มเขต ใช้วิธีการสุ่มโรงเรียนในแต่ละกลุ่มเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ปรากฏว่าได้โรงเรียนที่จะนำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 โรงเรียน

3.2 ทำการสุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 44 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลากรายชื่อ ให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละกลุ่มเขตตามที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970, : 607-608 อ้างถึงใน กาญจนาวัดมาญ, 2548 : 229) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 375 คน ซึ่งครูในแต่ละกลุ่มเขตใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนจากจำนวนประชากรครูในแต่ละกลุ่มเขต โดยมีข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในแต่ละกลุ่มเขต ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเขต	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	จำนวน โรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพกลาง	41	1,023	4	26
กรุงเทพใต้	58	1,608	6	41
กรุงเทพเหนือ	46	2,288	5	59
กรุงเทพตะวันออก	131	4,657	13	120
กรุงเทพมหานครเหนือ	91	1,891	9	50
กรุงเทพมหานครใต้	70	3,068	7	79
รวม	437	14,535	44	375

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ออกแบบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 6 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้ 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานกิจการผู้เรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 2) อิสระในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และ 5) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน 2) การมองโลกในแง่ดี และ 3) ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และ 2) ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึกลับ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้คะแนนแบบ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง

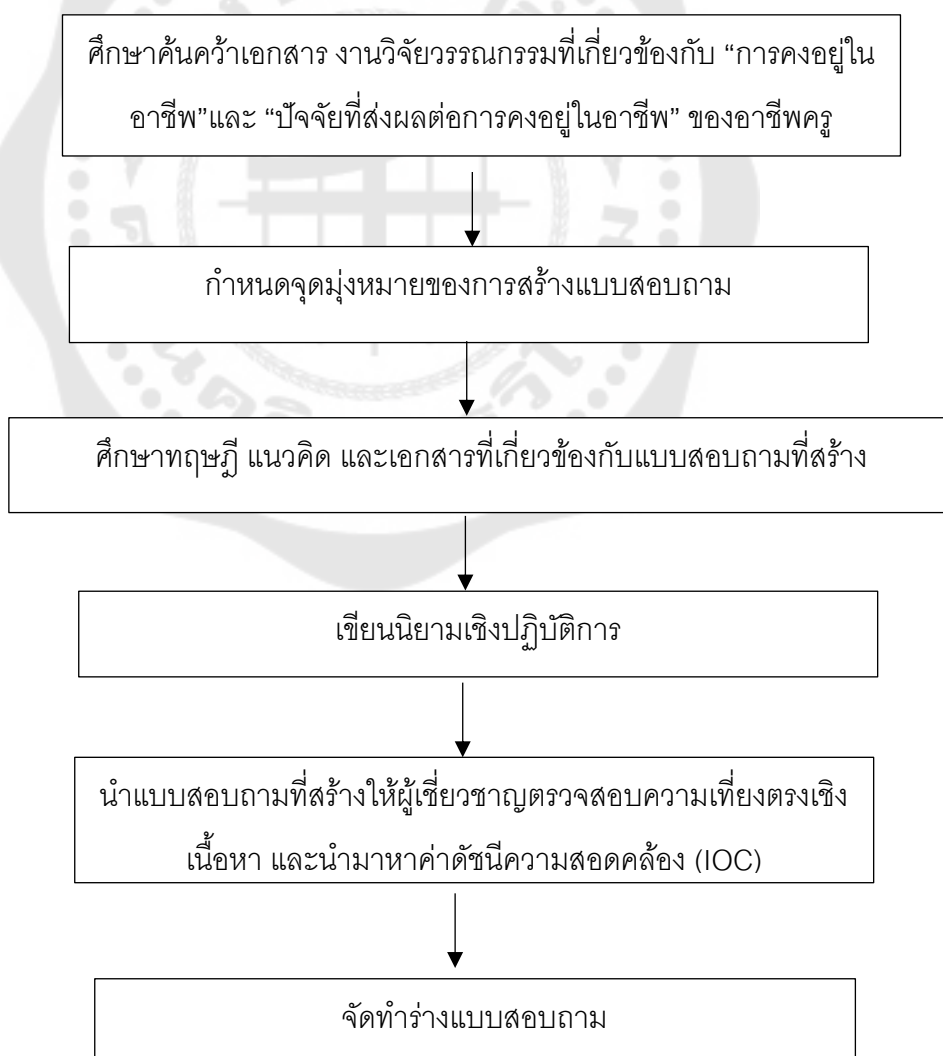
2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อย

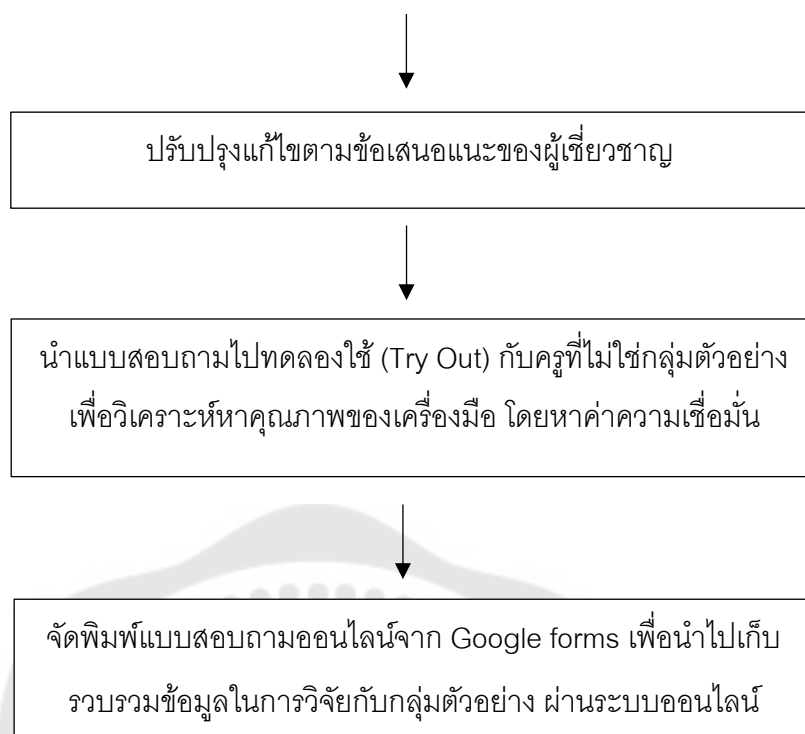
1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก (positive) มีการให้คะแนนตามความหมายตรงตามคะแนนที่กำหนดไว้ คือ ได้ 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และได้ 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด และ 2) ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ (negative) มีการให้คะแนนตามความหมายตรงข้ามตามคะแนนที่กำหนดไว้ คือ ได้ 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด และได้ 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนการสร้าง ตามภาพประกอบ 15 ดังนี้





ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการจัดกระทำวิเคราะห์ข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มีวิธีการและขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “การคงอยู่ในอาชีพ” และ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ” ของอาชีพครู

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 3 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู การยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลมา กำหนดนิยามปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างตารางที่แสดงโครงสร้างเนื้อหาและจำนวนข้อคำถาม (table of specification)

ขั้นที่ 4 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาในขั้นที่ 3 โดยเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 5 จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างข้อคำถามตามโครงสร้างเนื้อหา ซึ่งมีการพัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของนักวิชาการ และจากแบบสอบถามในงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดการพัฒนาข้อคำถามดังต่อไปนี้

1) แบบวัดระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของ Taunton, Krampitz, Woods (1989), Dibble (1999), Osborne (2004), ละออง อริยกุลนิมิต (2546)

2) แบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน ยึดแนวทางการวัดความยึดมั่นผูกพันกับงาน ตามทฤษฎีของ Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ (2004) ที่วัดคุณลักษณะการยึดมั่นผูกพันกับงานใน 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศ

3) แบบวัดทรัพยากรในงาน พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของ Bakker, Demerouti, & Schaufeli, (2003; 2005); Schaufeli & Bakker, (2004); Hakanen, Bakker and Schaufeli (2006)

4) แบบวัดทรัพยากรส่วนบุคคล พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของ (Hobfoll, 2002; Luthans et al., 2005; Yperen & Snijders, 2000; Pierce & Gardner, 2004)

5) แบบวัดความพึงพอใจในงาน พัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman; & Oldham, 1980: 282-284) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในบริบทของงาน และ 2) ความพึงพอใจด้านอารมณ์หรือความรู้สึก

ขั้นที่ 6 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่มีข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ หัวข้อการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นรายข้อ (IOC : Index of Item Objective congruence) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วนำข้อคำถามมาแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับสิ่งที่มุ่งวัด
- 0 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับสิ่งที่มุ่งวัด
- 1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับสิ่งที่มุ่งวัด

ขั้นที่ 7 ทดลองใช้เครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูในโรงเรียนบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน

30 คน โดยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์และผ่านการปรับแก้ไขแล้วจากขั้นที่ 6 ไปทดลองใช้ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น Reliability แล้วนำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของข้อคำถามรายข้อ แบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency of reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยข้อคำถามด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน เท่ากับ 0.94, ด้านทรัพยากรในงาน เท่ากับ 0.96 ,ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล เท่ากับ 0.96 ,ด้านความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.94 และการคงอยู่ในงาน อาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.92 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ขั้นที่ 8 จัดพิมพ์แบบสอบถามออนไลน์จาก Google forms เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบออนไลน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลข้าราชการครูจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยยื่นต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เตรียมแบบสอบถามออนไลน์จาก Google forms เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบออนไลน์
4. ติดต่อกับทางโรงเรียนกับครูผู้ประสานงานประจำโรงเรียน พร้อมส่งลิงก์ (Link) แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ Application Line ให้กับครูผู้ประสานงานประจำโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการประสานงานและส่งต่อไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนนั้น ๆ ต่อไป
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
6. ลงรหัสและจัดระบบเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัย

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน และส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน

เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความเห็นของเบสท์ (Best, 1981 :185) ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน น้อยที่สุด

2) ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน น้อยที่สุด

3) ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล น้อยที่สุด

4) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจ น้อยที่สุด

5) การคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตนแสดงพฤติกรรม มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตนแสดงพฤติกรรม มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตนแสดงพฤติกรรม ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตนแสดงพฤติกรรม น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตนแสดงพฤติกรรม น้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1) การวิเคราะห์ระดับตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation) แปลผลในรูปแบบของระดับความสัมพันธ์ ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2560, 315) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปาน

กลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.03 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ < 0.01 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการใช่การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยเลือกตัวแปรนำเข้าทั้งหมดและนำเข้าแบบมีขั้นตอน (Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5.2.2.2 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณโดยเลือกตัวแปรทำนายหาสมการแบบนำเข้าทั้งหมดและนำเข้าแบบมีขั้นตอน (Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน ที่เก็บรวบรวมได้ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	63	16.30
	หญิง	314	83.70
	รวม	375	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	55	14.70
อายุ 30-39 ปี	115	30.70
อายุ 40-49 ปี	128	34.10
อายุ 50 ปีขึ้นไป	77	20.50
รวม	375	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	202	53.90
ปริญญาโท	172	45.90
ปริญญาเอก	1	0.20
รวม	375	100.00
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	39	10.40
ครู	88	23.50
ครูชำนาญการ	174	46.40
ครูชำนาญการพิเศษ	73	19.50
ครูเชี่ยวชาญ	1	0.20
รวม	375	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	16	4.20
1-5 ปี	100	26.70
6-10 ปี	82	21.90
11-15 ปี	59	15.70
15 ปี ขึ้นไป	118	31.50
รวม	375	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.70 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.10 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.90 , มีตำแหน่งวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 46.40 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น โดยแจกแจงเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานจำแนกเป็นรายชื่อ (n = 375)

การปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดี	4.83	0.41	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	4.83	0.40	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้และปรับใช้ได้ในสถานการณ์อย่างเหมาะสม	4.80	0.43	มาก
4. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.79	0.44	มาก
5. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย	4.83	0.41	มาก
6. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อภารกิจอื่นๆ เช่น งานสัมพันธ์ชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น	4.58	0.61	มาก
7. ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่องานบริการชุมชน	4.53	0.61	มาก
8. ท่านตั้งใจ จดจ่อและทุ่มเทต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.52	0.61	มาก
9. ท่านตั้งใจ จดจ่อและทุ่มเทต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน	4.54	0.58	มาก
10. ท่านมีความตั้งใจที่จะเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร	4.47	0.62	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11.ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.81	0.43	มาก
12.ท่านทุ่มเทอุทิศต่อการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน	4.76	0.46	มาก
13.ท่านให้คำแนะนำแก่พ่อแม่ ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาผู้เรียน	4.66	0.58	มาก
14.ท่านประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	4.55	0.60	มาก
15.ท่านส่งเสริมและเต็มใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน	4.78	0.46	มาก
16.ท่านส่งเสริมและเต็มใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและชุมชน	4.68	0.53	มาก
รวม	4.68	0.38	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ ข้อ 1.ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ที่ดี ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.41), ข้อ 2.ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.40) และข้อ 5.ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ 11.ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.43) และ ถัดมาคือ ข้อ 3.ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้และปรับใช้ได้ สถานการณ์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ข้อ 10.ท่านมีความตั้งใจที่จะเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น โดยแจกแจงเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 375)

การปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาที่พจนเกิดความชำนาญ	4.46	0.61	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์	4.51	0.62	มาก
3. ท่านได้โอกาสในการพัฒนาตนเอง วางแผนงาน และสร้างสรรค์ผลงานจนมีความก้าวหน้าในงาน	4.48	0.59	มาก
4. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานด้วยวิธีต่างๆภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.62	มาก
5. ท่านริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้	4.52	0.58	มาก
6. ท่านสามารถแสดงความรับผิดชอบในงาน คิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่	4.49	0.63	มาก
7. ท่านค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง	4.51	0.57	มาก
8. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	4.49	0.60	มาก
9. ท่านรับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของสถานศึกษา พร้อมทั้งได้แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	4.45	0.59	มาก
10. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์	4.41	0.67	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11.ท่านได้รับคำแนะนำ ดีชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในผลงานหรือข้อคิดเห็นของท่าน ซึ่งท่านสามารถยอมรับได้	4.44	0.65	มาก
12.ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน	4.37	0.68	มาก
13.ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและการพัฒนาให้ดีขึ้น	4.41	0.66	มาก
14.ท่านได้รับความร่วมมือ,ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้ออาทร ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี	4.51	0.63	มาก
15.ผู้บริหารมีส่วนร่วม สนับสนุนและช่วยเหลือในอุปกรณ์ให้งานของท่านให้ประสบความสำเร็จ	4.44	0.69	มาก
16.ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องและให้เกียรติหรือให้คำแนะนำกับท่านเสมอ	4.47	0.66	มาก
รวม	4.46	0.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้” ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ คือ “ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์” , “ท่านค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง” , “ท่านได้รับความร่วมมือ,ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้ออาทร ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) ถัดมาคือ “ท่านสามารถแสดงความรับผิดชอบในงาน คิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่” ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) “ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ” ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 12 “ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน” ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น โดยแจกแจงเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 375)

การปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.65	0.51	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ	4.59	0.55	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะทำงานที่ยากให้สำเร็จได้	4.57	0.54	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานต่างๆอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.63	0.54	มาก
5. ท่านเชื่อมั่นว่าได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาที่ถนัด ตรงตามสาขาวิชาเอก จนประสบความสำเร็จ	4.64	0.57	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญมากขึ้น	4.61	0.61	มาก
7. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาราชการโดยไม่หวังผลตอบแทนและไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น	4.53	0.73	มาก
8. แม้ว่าท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.48	0.69	มาก
9. ท่านรู้สึกมีความสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานพิเศษอื่นๆ	4.50	0.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10.ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.62	0.57	มาก
11.ท่านรู้สึกได้ว่าตระหนักรู้ในการทำหน้าที่	4.66	0.53	มาก
12.ท่านรับรู้ว่าคุณค่า	4.64	0.56	มาก
13.ท่านรู้สึกได้ว่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน	4.53	0.64	มาก
14.ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	4.58	0.59	มาก
รวม	4.58	0.47	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านรู้สึกได้ว่าตระหนักรู้ในการทำหน้าที่” ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ “ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้” ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.51) ถัดมาคือ “ท่านเชื่อมั่นว่าได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาที่ถนัด ตรงตามสาขาวิชาเอก จนประสบความสำเร็จ” ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57), “ท่านรับรู้ว่าคุณค่า” ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “แม้ว่าท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้” ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.69)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น โดยแจกแจงเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 375)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพึงพอใจกับงาน/ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.68	มาก
2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงาน	4.23	0.84	มาก
3. ท่านรู้สึกได้ว่างานมีความมั่นคง	4.60	0.57	มาก
4. ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับหัวหน้างานและผู้บริหาร	4.37	0.80	มาก
5. ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.63	มาก
6. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว	4.22	0.87	มาก
7. ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับตำแหน่งความก้าวหน้าในการทำงาน	4.35	0.76	มาก
8. ท่านพึงพอใจที่สามารถจัดสรรเวลาให้ตนเอง ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และการทำงานได้อย่างลงตัว	4.27	0.82	มาก
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ตัดสินใจทำงานร่วมกับองค์กรนี้แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น	4.45	0.69	มาก
10. ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดี เป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	4.49	0.70	มาก
รวม	4.39	0.60	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านรู้สึกได้ว่างานมีความมั่นคง” ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ “ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน” ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ถัดมาคือ “ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป” ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว” ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น โดยแจกแจงเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 375)

การปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.แม้ว่ามีความจำเป็นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ท่านก็จะคงทำงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป	4.42	0.76	มาก
2.แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป	4.49	0.67	มาก
3.ท่านจะยังคงประกอบอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้ว่าท่านจะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นก็ตาม	4.42	0.74	มาก
4.ท่านมีความคิดตลอดเวลาที่เปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	3.38	1.41	ปานกลาง
5.แม้ว่าท่านจะมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างให้ไปประกอบอาชีพอื่น ท่านก็จะปฏิเสธ โดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	4.23	0.88	มาก
6.ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยไม่คิดที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดแม้ว่าจะมีจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีเพิ่มขึ้น	4.26	0.90	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงาน อาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
7. ท่าน จะ ปฏิบัติงาน ในอาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานครต่อไป แม้จะต้องเสียสละเวลา ส่วนตัวให้กับการปฏิบัติงาน	4.37	0.79	มาก
8. ท่าน จะ ปฏิบัติงาน ในอาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานครต่อไป แม้งานที่ท่านรับผิดชอบจะ ผูกมัดตัวท่านเอง	4.27	0.82	มาก
9. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูสังกัดกรุงเทพมหานครใน ยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ยากลำบาก จนไม่แน่ใจว่าจะทำ ไปจนเกษียณอายุราชการ	3.70	1.21	มาก
10. ท่านจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานครจนเกษียณอายุและไม่โอนหรือ ย้ายไปสังกัดอื่น	4.18	1.00	มาก
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่งานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝันที่จะคง อยู่ต่อไป	4.45	0.72	มาก
12. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิตใน กรุงเทพมหานคร จนคิดอยากจะลาออกจากอาชีพ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	3.37	1.37	ปานกลาง
13. ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจ ด้วยจิตใจแน่วแน่สำหรับ การปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป	4.41	0.75	มาก
14. ท่านมีความรักและศรัทธาในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่คิดลาออกไป ประกอบอาชีพอื่น	4.41	0.76	มาก
15. ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมีความสุขที่ได้ อบรมสั่งสอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจาก งานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	4.47	0.72	มาก
16. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจว่าวิชาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานครนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่าน ด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป	4.49	0.72	มาก
รวม	4.20	0.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ข้อเท่ากัน คือ “แม่จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป” ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.67), “ท่านมีความรู้ดีกว่าวิชาชีพรูสังกัดกรุงเทพมหานครนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่านด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป” ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ “ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจากราชการอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) ถัดมาคือ “ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่งานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝันที่จะคงอยู่ต่อไป” ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร จนคิดอยากจะลาออกจากราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร” ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.37)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลดังตาราง 12-13

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	การคงอยู่ในงานอาชีพครู
1. ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน	0.37*
2. ด้านทรัพยากรในงาน	0.50*
3. ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล	0.46*
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	0.66*
โดยรวม	0.58*

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการยึด

มันผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง ($r = 0.37, 0.50, 0.46$ และ 0.66 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผล	การคงอยู่ในงานอาชีพครู				
	ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน	ด้านทรัพยากรในงาน	ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล	ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
1. ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน	1	0.67*	0.69*	0.43*	0.37*
2. ด้านทรัพยากรในงาน	0.67*	1	0.73*	0.57*	0.50*
3. ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล	0.69*	0.73*	1	0.60*	0.46*
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	0.43*	0.57*	0.61*	1	0.66*
5. ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	0.37*	0.50*	0.46*	0.65*	1

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล จำแนกรายด้านกับปัจจัยการคงอยู่ในงานอาชีพครู จำแนกรายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 1, 0.67, 0.69, 0.43$ และ 0.37 ตามลำดับ)

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงานอาชีพครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.67, 1, 0.73, 0.57$ และ 0.50 ตามลำดับ)

3. ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงานอาชีพครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.69, 0.73, 1, 0.60$ และ 0.46 ตามลำดับ)

4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงานอาชีพครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.43, 0.57, 0.61, 1$ และ 0.66 ตามลำดับ)

5. ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงานอาชีพครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.37, 0.50, 0.46, 0.65$ และ 1 ตามลำดับ)

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร				
	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน	0.03	0.08	0.02	0.46	0.64
ด้านทรัพยากรในงาน	0.20	0.07	0.17	2.83	0.00
ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล	-0.03	0.07	-0.02	-0.38	0.70
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.53	0.04	0.56	11.19	0.00
R = 0.673 R ² = 0.454 SE _{est} = 0.42830 F = 76.774 p-value = <0.001					

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรในงานและด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานและด้านทรัพยากรส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน จากจำนวน 44 โรงเรียน โดยทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดให้กลุ่มเขตเป็นชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-608 อ้างถึงใน กาญจนนา วัฒมาญ, 2548 : 229) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยข้อคำถามด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน เท่ากับ 0.94, ด้านทรัพยากรในงาน เท่ากับ 0.96, ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล เท่ากับ 0.96, ด้านความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.94 และการคงอยู่ในงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยเลือกตัวแปรทำนายหาสมการนำเข้ามาทั้งหมดและนำเข้าแบบมีขั้นตอน (Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ด้านทรัพยากรในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ตามลำดับ

1.1 พิจารณารายด้านของการยึดมั่นผูกพันกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยพบว่าข้อที่ท่านมีความตั้งใจที่จะเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 4.47 อยู่ในระดับมาก

1.2 พิจารณารายด้านของทรัพยากรในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน โดยพบว่าข้อที่ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 4.37 อยู่ในระดับมาก

1.3 พิจารณารายด้านของทรัพยากรส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล โดยพบว่าข้อที่ว่าแม้ว่าท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 4.48 อยู่ในระดับมาก

1.4 พิจารณารายด้านของความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าข้อที่ว่าท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 4.22 อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ข้อเท่ากัน คือ “แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป” , “ท่านมีความรู้สึกกว่าวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่านด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ “ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจากราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านรู้สึกเบื่อ

หน่วย ท่อแท้ กับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร จนคิดอยากจะลาออกจากอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในทางบวกระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้าน ทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคง อยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ($r = 0.37, 0.50, 0.46$ และ 0.66 ตามลำดับ) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทรัพยากรในงานและ ด้านความพึงพอใจในงานพยากรณ์ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษา มาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1.ระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านด้านทรัพยากรในงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ล่ากระโทก (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ องค์การของครูสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การและงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ พบว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจากงานที่น้อยลง นั่นหมายถึงมีระดับการคงอยู่ที่สูง ความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงกับการคงอยู่ในงาน และผ่านความผูกพัน เนื่องด้วยพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ตามความต้องการ และเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลถึงการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสูงขึ้นด้วย นั่นคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการเปลี่ยนงานและส่งผลกระทบต่อคงอยู่ในองค์กร

2.ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ข้อ เท่ากัน คือ “แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป” , “ท่านมีความรู้สึกที่ว่าวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่านด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป” รองลงมา คือ “ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมี

ความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจากงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร จนคิดอยากที่จะลาออกจากงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา แก้วสว่าง (2562) ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่จำเป็นต่อความต้องการทางสังคม เพื่อพัฒนาคนและตามกฎหมายที่เด็กไทยจะต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่มั่นคง หากบุคคลได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความมั่นคงในการดำเนินงานบริหาร ก็จะทำให้ครูคงอยู่ในอาชีพครูได้อย่างยาวนานจนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (2001) ที่ได้อธิบายว่าความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่บุคลากรมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับอยู่กับงาน แม้ว่าจะงานจะมีทำลาย และบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และผลของการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli: และคณะ (2002 อ้างถึงใน นลินี สุวรรณโชติ, 2557) พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงานและการยื่นกรงานทำงานแม้ว่าจะต้องพบกับความยากลำบาก หรือการปฏิบัติงานนอกเวลา การอุทิศตน เมื่อตระหนักในความสำคัญของหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพันในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานตัดสินใจไม่ลาออกจากงาน

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในทางบวกระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ($r = 0.37, 0.50, 0.46$ และ 0.66 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ นิตาชล ภูมิพื้นผล (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย ก็จะมีผลต่อการคงอยู่ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ ศรีณีย์ พิมพิทอง (2555)ซึ่งศึกษาเรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้อธิบายถึงว่า พนักงานมีความพึงพอใจมากเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจากงานที่น้อยลง

4. ปัจจัยที่ส่งผลสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทรัพยากรในงานและด้านความพึงพอใจในงานพยากรณ์ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานและด้านทรัพยากรส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของDecotiis & Summers (1987) และ Chapman (1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986) พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และนอกจากนี้ยังมีลักษณะอื่น ๆ ที่ยังส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านต่อบุคคล หรือปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ลีวีรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครู และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน อีกทั้งปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่องปัจจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านด้านทรัพยากรในงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

1.1 พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า ข้อคำถามที่ว่าท่านมีความตั้งใจที่จะเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของครู ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลางในการออกคำสั่ง ควรมีการพูดคุยร่วมกัน และควรมีประขามติลงความเห็น ตัดสินใจร่วมกันในทุกเรื่องและจึงหาข้อสรุปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันสืบไป

1.2 พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน พบว่า ข้อที่ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเข้านิเทศติดตามการสอนและการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ พูดคุยกันระหว่างครูและผู้บริหารทุกสัปดาห์ และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านต่างๆเป็นประจำ

1.3 พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล พบว่าข้อที่ว่า แม้ว่าท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบปัญหาที่พบ และเน้นความยึดมั่นผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้เพื่อนครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนี้ครูควรมีการเสริมแรงทางบวกให้การชื่นชม ยินดีเป็นที่ประจักษ์กับครูที่มีความมุ่งมั่นจนสำเร็จผล

1.4 พิจารณารายด้านของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าข้อที่ว่าท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการปรึกษาหารือนำมติเข้าที่ประชุมไปยังหน่วยงานหลักให้ทราบถึงปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงข้อสวัสดิการที่ควรได้รับอย่างเหมาะสม เช่น บ้านพักครู/ค่าเช่าบ้าน รถรับส่ง

ตามเส้นทาง อาหาร 3 มื้อ ศูนย์สุขภาพ การล้างานโดยไม่รับเงินเดือน การจัดให้มีพื้นที่ในการเลี้ยงดูบุตรของครูช่วงอายุก่อนวัยเรียน มีเจ้าหน้าที่ธุรการ ระยะเวลาเข้าเวรกลางวัน-กลางคืน และเวรวันหยุดราชการ เป็นต้น และควรส่งเสริมให้หน่วยงานทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการลาเพื่อศึกษาต่อและสามารถเปลี่ยนสายงานที่มีความก้าวหน้ากว่าเดิม ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้สามารถเลื่อนระดับในการทำผลงานวิทยฐานะรับตำแหน่งที่สูงขึ้นกับความสามารถที่เหมาะสมตามเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

2.ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ข้อเท่ากัน คือ “แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป”ท่านมีความรู้สึกที่ว่าวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่านด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป” รองลงมา คือ “ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจากงานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร จนคิดอยากจะลาออกจากอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการจัดโครงสร้างการทำงาน ระบุขอบเขตงานให้ชัดเจน อีกทั้งการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูมีภาระงานที่เหมาะสม สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยพัฒนาผ่านการจัดกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ การจัดกิจกรรมกีฬาภายใน สถานศึกษาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้ครูมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีเพิ่มมากขึ้น เพราะหากทว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครู โดยให้ความช่วยเหลือ รับฟัง พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กันก็จะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานอาชีพครู

3.ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในทางบวกระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ด้านทรัพยากรในงาน ด้านทรัพยากรส่วนบุคคลและด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ($r = 0.37, 0.50, 0.46$ และ 0.66 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหาร

ศึกษา ควรกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบข่ายงานตามตำแหน่ง จัดสรรอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เลือกคนให้ถูกกับงาน และควรมีการจัดให้มีครูพี่เลี้ยงสำหรับดูแลครูบรรจุใหม่ ครูย้ายมาใหม่ เพื่อให้ข้อมูล วัฒนธรรมองค์กร คำแนะนำในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรมีการชื่นชมยินดี มอบขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรหากมีความดีความชอบ หรือมีความตั้งใจจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

4. ปัจจัยที่ส่งผลสามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทรัพยากรในงานและด้านความพึงพอใจในงานพยากรณ์ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานและด้านทรัพยากรส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องภาระงานส่วนบุคคล ทรัพยากรในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดภาระงานครูและป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อนในหน้าที่และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ล่วงเวลา เพื่อบุคลากรจะได้มีความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมแปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู เพื่อขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ เพื่อยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยกับสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการเปลี่ยนบริบทสถานที่ในการศึกษาการวิจัยต่อยอดเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูกับครูในโรงเรียนที่มีสภาพบริบทที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อจะได้เห็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันการคงอยู่ในบริบทที่แตกต่างกันออกไป จะได้ผลที่เกิดขึ้นจากนั้นนำไปใช้และพัฒนาต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกในการคงอยู่ของครูนำไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alpander. (1990). Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: A case study of nursing department. *Health Care Manage Rev*, 15(4), 51-62.
- Begleg, T. M., และ Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on Job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Dorman, P. (2003). Testing a Model for Teacher Burnout. *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Ellenbecker, C. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47, 303-310.
- Gary S Becker. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior* (803). Chicago: University of Chicago press.
- Giroux, C. R. (1960). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. *Relations industrielles*, 15(2).
- Hackman, J. R., และ Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. . *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Høigaard, R., Giske, R., และ Sundsli, K. (2011). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*, 18, 1-15.
- Maslach, C., และ Leiter, M. (1978). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.

- May, D. R., Gilson, R. L., , และ Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Mobley WH, H. S., Hollingsworth AT,. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414
- Muus, K. J. e. a. (1993). Retening registered nurse in rural community hospital. *Journal of Nursing Administration*, 23(3), 38-43.
- Osborne Susan. (2004). The art of rewarding and retaining staff, part 2. *Nurse Leader*, 2(4), 43-45.
- Reynolds Larry. (1997). *The trust effect creating the high trust, high performance organization*. London
Sonoma, Calif.: Nicholas Brealey Pub.
- Schaufeli, W. B., และ Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schwab, R. L., และ Edward F. Iwanicki. (1982). *Who are our Burned out Teachers*. Educational Research Quarterly.
- Suzanne Dibble. (1999). *Keeping Your Valuable Employees: Retention Strategies for Your Organization's Most Important Resource*. New York John Wiley & Son.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., และ Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part I. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-18.
- กชกร ญัฐสุข. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตกระจกนิรภัยในจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเค.
- กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษ.
(2563). รายงานสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๓ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (*Efficiency development* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กาญจนา วัฒนา. (2548). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนพรการพิมพ์.
- กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไกรประสิทธิ์ พันสะอาด. (2555). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แคทรียา มณีรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัลพร ให้ลายอง. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไม้คพอยท์.
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัฐรฎา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- दनัย ฮันตระกูล. (2557). Staff Retention การรักษานักบุคลากร. สืบค้นจาก <http://www.hrabbk.com/15683351/staff-retention>-การรักษานักบุคลากร
- ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

แห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: โรงพิมพ์อนันตศิลป์.

นภดล มังครุดร. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของ
พนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิชนันท์ พึ่งลัดดา. (2548). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญใจ ศรีสถิตรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์. (2549). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานครได้สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร. (2555). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

ประเวศ ทังจันทร์แดง. (2559). กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียน
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

ปริญญา ทอสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานใน
อุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นจาก

<https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

- พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พริยา พิมอรัญ. (2557). ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิญญา สาธ. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.
- มิ่งขวัญ พอบุตรดี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู = *Self actualization for teachers* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ละออ อธิกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณ วิริยะกังสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557, เมษายน-มิถุนายน). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 37(142), 16-32.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สืบค้นจาก https://tdri.or.th/2014/05/std_2014_05_22/
- สมิต สัทนุกร. (2550). หลักจำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน-HR การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ. สืบค้นจาก

https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=348&read=true

- ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๙). กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.
- สุธิดา ไตพันธ์านนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- แสงทอง ประสูวรรณ์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- องค์การ เรื่องรัตนอัมพร. (2556). การรักษาทุนมนุษย์. สืบค้นจาก <http://www.cardiobook.net/content/view/91-การรักษาทุนมนุษย์.html>.
- อรรถพล ประภาสโนบล. (2019). วงกตชี้ปัญหาต่างๆ พ.ร.บ. การศึกษา ภาวะครู-นักเรียน ชวนคนไปประชาพิจารณ์. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2019/10/84676>
- อภัสรา ดียิ่ง. (2552). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยา เขตกรุงเทพตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ.ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์	ภาควิชาบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อ.ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์	ภาควิชาบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อ.ดร.พันพัชร ปิ่นจินดา	อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพอครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
นาย นิทัศน์ รักไทย	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านบางกะปิ
ดร. วาทีณี ดั่งทับ	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนบ้านบางกะปิ

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)



ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม และสอดคล้องกับ
นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรหรือไม่ ดังนี้

+1	แทน	ข้อคำถามสอดคล้อง
0	แทน	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง
-1	แทน	ข้อคำถามไม่สอดคล้อง

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน									
การยึดมั่นผูกพันกับงาน หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษาโดยแสดงออกด้วย ความ ยึดมั่น ความ กระตือรือร้น การอุทิศตน และการมีใจจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้ 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน และ 4) งานกิจการนักเรียน	1	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การ เรียนรู้ที่ดี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	2	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการ ความรู้และปรับใช้ได้ ใน สถานการณ์อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อ การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับ เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อ ภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
<p>การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษาโดยแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มีการจัดจ้อใจ และการทุ่มเทอุทิศต่อการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา</p> <p>การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ครูมีเจตคติต่อสถานศึกษาโดยแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มีการจัดจ้อใจ และการทุ่มเทอุทิศต่องานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและการบริการที่ครูได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ นอกเหนือจากงานหลัก เช่น งานสัมพันธชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น</p>	6	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อภารกิจอื่น ๆ เช่นเช่น งานสัมพันธ์ชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่องานบริการชุมชน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	8	ท่านตั้งใจ จัดจ้อและทุ่มเทต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	9	ท่านตั้งใจ จัดจ้อและทุ่มเทต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
	10	ท่านมีความตั้งใจที่จะเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
	11	ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	ท่านทุ่มเทอุทิศต่อการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	ท่านให้คำแนะนำแก่พ่อแม่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
	14	ท่านประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือ และแก้ปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
<p>การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม การสอน หมายถึง ครูมีคุณลักษณะที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศต่องานวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการสอน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือปัญหาอื่นใดที่เกิดขึ้นกับนักเรียน</p> <p>การยึดมั่นผูกพันกับงานกิจการผู้เรียน หมายถึง ครูมีคุณลักษณะที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น การจดจ่อใส่ใจ และการทุ่มเทอุทิศต่อ การให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำแนะแนว และคำปรึกษาแก่ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริม ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาของผู้เรียน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน</p>	15	ท่านส่งเสริมและเต็มใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	ท่านส่งเสริมและเต็มใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน									
ทรัพยากรในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูต่อปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ครูรับรู้ได้จากการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 2) อิสระในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และ 5) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	1	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ จนเกิดความชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ท่านได้โอกาสในการพัฒนาตนเอง วางแผนงาน และสร้างสรรค์ผลงานจนมีความก้าวหน้าในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานด้วยวิธีต่างๆภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ท่านสามารถแสดงความรับผิดชอบในงาน คิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
	7	ท่านค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	8	ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
<p>การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน หมายถึงระดับของโอกาสที่ครูได้รับในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้อย่างมีความสามารถและความชำนาญโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมีความก้าวหน้าในงานอาชีพครู อิสระในการทำงาน หมายถึงระดับที่ครูสามารถริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็น คำนวณวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง</p> <p>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ระดับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์</p>	9	ท่านรับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของสถานศึกษา พร้อมทั้งได้แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11	ท่านได้รับคำแนะนำ ดีชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในผลงานหรือข้อคิดเห็นของท่าน ซึ่งท่านสามารถยอมรับได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและการพัฒนาให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านได้รับความร่วมมือ, ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้ออาทร ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ จากการทำงาน หมายถึง ระดับที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ ตนเองทั้งในด้านจุดแข็ง และ จุดอ่อน รวมถึงข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการปรับปรุงและ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	15	ผู้บริหารมีส่วนร่วม สนับสนุนและ ช่วยเหลือในอุปกรณ์ให้งานของ ท่านให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยก ย่อง และให้เกียรติหรือให้ คำแนะนำกับท่านเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน หมายถึง ระดับ ความรู้สึกรู้สึกของครูที่ได้รับจาก เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และ จิตใจ ซึ่งรับรู้ถึงการได้รับการ ดูแลช่วยเหลือในอุปกรณ์ เครื่องมือ ทีมงาน ได้รับการยก ย่องนับถือ เอาใจใส่ด้วยความ รัก และการปฏิบัติอย่างมี คุณค่า									
การปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล									
ทรัพยากรส่วนบุคคล หมายถึง การรับรู้ของครูต่อ ความรู้สึกเชิงบวกที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญ ปัญหา และการควบคุม สภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการ ทำงาน	1	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองที่จะทำงานให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
<p>ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรส่วนบุคคลเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน 2) การมองโลกในแง่ดี และ 3) ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน</p> <p>การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน หมายถึง การรับรู้ของครูถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเชื่อมั่นว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานที่ท้าทายหรือยากขึ้นให้สำเร็จได้อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค</p> <p>การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีความหวังต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในเชิงบวก มุ่งมองด้านดีของสิ่งต่างๆ และพยายามทำทุกอย่างให้เป็นเรื่องง่าย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตัวเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>	2	ท่านเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ท่านเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะทำงานที่ยากให้สำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านปฏิบัติงานต่างๆอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5	ท่านเชื่อมั่นว่าได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาที่ถนัด ตรงตามสาขาวิชาเอก จนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ท่านยินดีทำงานนอกเวลาราชการโดยไม่หวังผลตอบแทนและไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	แม้ว่าท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตัวเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	ท่านรู้สึกมีความสำคัญที่ได้รับตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
			ท่านรู้สึกมีความสำคัญที่ได้รับมิตรชอบและงานพิเศษอื่นๆ						

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ความภาคภูมิใจตนเองในที่ ทำงาน หมายถึง หมายถึง การ รับรู้ของครูที่มีต่อตนเองในการ ตระหนักและรับรู้ว่าคุณค่า คุณค่า มีความสำคัญต่อ โรงเรียนและได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่นๆ	10	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	11	ท่านรู้สึกได้ว่าตระหนักในการทำ หน้าที่	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	12	ท่านรับรู้ว่าคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	ท่านรู้สึกได้ว่ามีความสำคัญต่อ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	ท่านรู้สึกได้ว่าได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน									
ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ครูมีอารมณ์หรือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของ ครูที่มีต่องานในด้านต่างๆ โดย ตามแนวคิดของแฮคแมนและ โอลด์แฮม (Hackman; & Oldham, 1980: 282-284) ซึ่ง แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในบริบท ของงาน และ 2) ความพึงพอใจ ด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ความพึงพอใจในงานด้าน บริบท หมายถึง ครูมีความรู้สึก ชอบหรือไม่ชอบต่องานในสิ่ง ต่างๆ ภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ ตัวงาน เงินเดือน ความมั่นคงใน งาน ความรู้สึกต่อหัวหน้างาน และความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน	1	ท่านพึงพอใจกับงาน/ภาระงานที่ ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	2	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนใน การทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ท่านรู้สึกได้ว่างานมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับ หัวหน้างานและผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่าน ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน เป็นที่ เหมาะสมแล้ว	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
	7	ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	8	ท่านพึงพอใจที่สามารถจัดสรร เวลาให้ตนเอง ครอบครัว กลุ่ม เพื่อน และการทำงานได้อย่างลง ตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ความพึงพอใจในงานด้าน ความรู้สึก หมายถึง ครูมี ความรู้สึกที่เกิดจากสภาวะ ภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็น ภาพรวมของความพึงพอใจที่ ได้รับจากประสบการณ์ ซึ่งวัด จากความรู้สึกพึงพอใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็น แรงจูงใจเกี่ยวกับงาน ความรู้สึก พึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้า ในการทำงาน และความรู้สึกพึง พอใจเกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป	9	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ตัดสินใจ ทำงานร่วมกับองค์กรนี้แทนที่จะ เป็นองค์กรอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดี เป็น สิ่งสำคัญของการทำงาน ท่านจึง ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
การปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร									
การคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง การที่บุคคลเข้ามา ประกอบวิชาชีพครูในช่วงเวลา หนึ่งและมีความคิดและมุ่งมั่น ว่าจะปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ต่อไปด้วยความเต็มใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู มีความ ภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครูใน สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่มอง ว่าการทำงานอาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานครเป็นการผูกมัด ตัวเอง ส่งผลให้ไม่มีความคิดที่ จะลาออกจากงาน หรือ ย้าย โอน ไปรับราชการในสังกัดอื่น ๆ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด มีองค์ประกอบดังนี้	1	แม้ว่ามีความจำเป็นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ท่านก็จะคง ทำงานในอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานครต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่น ปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานครต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ท่านจะยังคงประกอบอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้ว่าท่านจะมีภาระงานเพิ่มมาก ขึ้นก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านมีความคิดตลอดเวลาที่จะ เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ ไม่ใช่อาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
<p>ความรักและศรัทธาในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตนด้วยความรักและศรัทธาในงาน โดยไม่คิดลาออกไปประกอบอาชีพอื่น โดยจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาจนเกษียณอายุด้วยความเต็มใจและไม่โอนหรือย้ายไปสังกัดอื่น แม้ว่าจะมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างให้ไปประกอบอาชีพอื่น ก็จะปฏิเสธ โดยไม่คิดลาออก รวมถึงการไม่คิดที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดแม้ว่าจะมีจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีเพิ่มขึ้น มีความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในงาน</p> <p>ความคิดและความมุ่งมั่นในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ด้วยจิตใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงานแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป และจะมุ่งมั่นอดทนในงาน</p>	5	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างให้ไปประกอบอาชีพอื่น ท่านก็จะปฏิเสธ โดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยไม่คิดที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดแม้ว่าจะมีจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีเพิ่มขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	7	ท่านจะปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้จะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวให้การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ท่านจะปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้งานที่ท่านรับผิดชอบจะผูกมัดตัวท่านเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูสังกัดกรุงเทพมหานครในยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ยากลำบาก จนไม่แน่ใจว่าจะทำไปจนเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10	ท่านจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครจนเกษียณอายุและไม่โอนหรือย้ายไปสังกัดอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่งานอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝันที่จะคงอยู่ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
แม้จะต้องเสียเวลาส่วนตัว ให้กับการปฏิบัติงาน และมีความ คิดที่ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิต จนคิด อยากจะทำออกจากอาชีพครู ความภูมิใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบ อาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตน ด้วยความภูมิใจในงานที่ได้ ก้าวเข้ามาสู่งานอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอาชีพที่ ใฝ่ฝันที่จะคงอยู่ต่อไป และ ความภูมิใจในตนเอง มี ความสุขที่ได้อบรมสั่งสอน นักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออก จากงาน แม้งานที่รับผิดชอบจะ มากแต่ก็รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งใน การขับเคลื่อนนำความสำเร็จ มาสู่ชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ ตลอดไป ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ที่ ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในความ ดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	12	ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการ ดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร จน คิดอยากจะทำออกจากอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจ ด้วยจิตใจแน่ว แน่สำหรับการปฏิบัติงานใน อาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อไป	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	14	ท่านมีความรักและศรัทธาในงาน อาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่คิดลาออกไปประกอบ อาชีพอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15	ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมี ความสุขที่ได้อบรมสั่งสอน นักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออก จากงาน แม้งานที่รับผิดชอบจะ มากแต่ก็รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งใน การขับเคลื่อนนำความสำเร็จ มาสู่ชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ ตลอดไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	ท่านมีความรู้สึกว่าวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครนำ ความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่าน ด้วยความภาคภูมิใจตลอดไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัด
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร, เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร, เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัด

กรุงเทพมหานคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล โดยภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาในสังกัดของท่านแต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจิราพร โสตะแก้ว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความต่อไปนี้

สถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

อายุ 30-39 ปี

อายุ 40-49 ปี

อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่งวิทยฐานะ

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานจัดการเรียนรู้ 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานกิจการผู้เรียน

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาการปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ในสถานศึกษาของท่านตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมในการพิจารณาดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มาก
 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อย
 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติงานของครู ด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน						
1	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ดี					
2	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา					
3	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจการจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้และปรับใช้ได้ สถานการณ์อย่างเหมาะสม					
4	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
5	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่อภารกิจอื่นๆ เช่นเช่น งานสัมพันธ์ชุมชน งานในโครงการสำคัญ ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ เป็นต้น					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ท่านมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนต่องานบริการชุมชน					
8	ท่านตั้งใจ อดทนและทุ่มเทต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
9	ท่านตั้งใจ อดทนและทุ่มเทต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน					
10	ท่านมีความตั้งใจที่จะเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร					
11	ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
12	ท่านทุ่มเทอุทิศต่อการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน					
13	ท่านให้คำแนะนำแก่พ่อแม่ ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาผู้เรียน					
14	ท่านประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาผู้เรียน					
15	ท่านส่งเสริมและเต็มใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน					
16	ท่านส่งเสริมและเต็มใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและชุมชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 2) อิสระในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และ 5) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน ในสถานศึกษาของท่านตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความถี่ที่ท่านปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มาก
 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อย
 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรในงาน						
1	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพจนเกิดความชำนาญ					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์					
3	ท่านได้โอกาสในการพัฒนาตนเอง วางแผนงาน และสร้างสรรค์ผลงานจนมีความก้าวหน้าในงาน					
4	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานด้วยวิธีต่างๆภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5	ท่านริเริ่มทำงานและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้					
6	ท่านสามารถแสดงความรับผิดชอบในงาน คิดวางแผนงาน เสนอความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่					
7	ท่านค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
9	ท่านรับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของสถานศึกษา พร้อมทั้งได้แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
10	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป้าหมายในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์					
11	ท่านได้รับคำแนะนำ ดีชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในผลงานหรือข้อคิดเห็นของท่าน ซึ่งท่านสามารถยอมรับได้					
12	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน					
13	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและการพัฒนาให้ดีขึ้น					
14	ท่านได้รับความร่วมมือ, ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเอื้ออาทร ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
15	ผู้บริหารมีส่วนร่วม สนับสนุนและช่วยเหลือในอุปกรณ์ให้ งานของท่านให้ประสบความสำเร็จ					
16	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องและให้เกียรติหรือให้ คำแนะนำกับท่านเสมอ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้สมรรถภาพแห่งตน 2) การมองโลกในแง่ดี และ 3) ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน

คำชี้แจง :ให้ท่านพิจารณาการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ในสถานศึกษาของท่านตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะที่ท่านปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มาก
 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อย
 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล						
1	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	ท่านเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ					
3	ท่านเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะทำงานที่ยากให้สำเร็จได้					
4	ท่านปฏิบัติงานต่างๆอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
5	ท่านเชื่อมั่นว่าได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาที่ถนัด ตรงตามสาขาวิชาเอก จนประสบความสำเร็จ					
6	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญมากขึ้น					
7	ท่านยินดีทำงานนอกเวลาราชการโดยไม่หวังผลตอบแทนและไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	แม้ว่าท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความผิดพลาดก็ยังสามารถทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายและมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
9	ท่านรู้สึกมีความสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานพิเศษอื่นๆ					
10	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
11	ท่านรู้สึกได้ว่าตระหนักรู้ในการทำหน้าที่					
12	ท่านรับรู้ว่าคุณค่า					
13	ท่านรู้สึกได้ว่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน					
14	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และ 2) ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก
คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ในสถานศึกษาของท่านตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่ท่านปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน						
1	ท่านพึงพอใจกับงาน/ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกได้ว่างานมีความมั่นคง					
4	ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับหัวหน้างานและผู้บริหาร					
5	ท่านพึงพอใจต่อการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว					
7	ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับตำแหน่งความก้าวหน้าในการทำงาน					
8	ท่านพึงพอใจที่สามารถจัดสรรเวลาให้ตนเอง ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และการทำงานได้อย่างลงตัว					
9	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ตัดสินใจทำงานร่วมกับองค์กรนี้แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น					
10	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดี เป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป					

**ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความถี่ที่ท่านปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ด้านการคงอยู่ในงานอาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานคร						
1	แม้ว่ามีความจำเป็นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ท่านก็จะคงทำงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป					
2	แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะอดทนและยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป					
3	ท่านจะยังคงประกอบอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้ว่าท่านจะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นก็ตาม					
4	ท่านมีความคิดตลอดเวลาที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร					
5	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างให้ไปประกอบอาชีพอื่น ท่านก็จะปฏิเสธ โดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร					
6	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่คิดที่จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดแม้ว่าจะมีจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีเพิ่มขึ้น					
7	ท่านจะปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้จะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับการปฏิบัติงาน					
8	ท่านจะปฏิบัติงานในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป แม้งานที่ท่านรับผิดชอบจะผูกมัดตัวท่านเอง					
9	ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูสังกัดกรุงเทพมหานครในยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ยากลำบาก จนไม่แน่ใจว่าจะทำไปจนเกษียณอายุราชการ					
10	ท่านจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานครจนเกษียณอายุและไม่โอนหรือย้ายไปสังกัดอื่น					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่งานอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝันที่จะคงอยู่ต่อไป					
12	ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ กับการดำรงชีวิตใน กรุงเทพมหานคร จนคิดอยากจะลาออกจากอาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร					
13	ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจ ด้วยจิตใจแน่วแน่สำหรับการปฏิบัติงาน ในอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป					
14	ท่านมีความรักและศรัทธาในงานอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยไม่คิดลาออกไปประกอบอาชีพอื่น					
15	ท่านมีความภูมิใจในตนเองและมีความสุขที่ได้อบรมสั่ง สอนนักเรียน จึงไม่คิดที่จะลาออกจากงานอาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร					
16	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจว่าวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครนำ ความสำเร็จมาสู่วิถีชีวิตของท่านด้วยความภาคภูมิใจ ตลอดไป					

ข้อเสนอแนะ :

.....


.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ***



ภาคผนวก ง
รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนสุโขทัย | 2. โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) |
| 3. โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม | 4. โรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ |
| 5. โรงเรียนแจ่มจันทร์ | 6. โรงเรียนศรีเยี่ยมอนุสรณ์ |
| 7. โรงเรียนวัดปากบ่อ | 8. โรงเรียนนาคनावอุปถัมภ์ |
| 9. โรงเรียนหัวหมาก | 10. โรงเรียนคลองก้านตัน |
| 11. โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ | 12. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย |
| 13. โรงเรียนประชานิเวศน์ | 14. โรงเรียนวัดดอนเมือง (ทหารอากาศอุทิศ) |
| 15. โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า | 16. โรงเรียนไชศรีปราโมชอนุสรณ์ |
| 17. โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น | 18. โรงเรียนวัดเทพศิลา |
| 19. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง | 20. โรงเรียนบ้านบางกะปิ |
| 21. โรงเรียนวัดบึงทองหลาง | 22. โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ |
| 23. โรงเรียนมีนบุรี | 24. โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ |
| 25. โรงเรียนคลองกุ่ม (เสรีไทย อนุสรณ์) | 26. โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง |
| 27. โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา | 28. โรงเรียนคันทนาเยาว |
| 29. โรงเรียนวัดดุสิตาราม | 30. โรงเรียนวัดปุณณवास |
| 31. โรงเรียนคลองทวีวัฒนา | 32. โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม |
| 33. โรงเรียนวัดสุทธอาราม | 34. โรงเรียนวัดนาคนิมิตร |
| 35. โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก | 36. โรงเรียนฉิมพลี |
| 37. โรงเรียนวัดกระจับปี่นิจ | 38. โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม |
| 39. โรงเรียนวัดหนองแขม | 40. โรงเรียนวัดทุ่งครุ |
| 41. โรงเรียนวัดสะแกงาม | 42. โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา |
| 43. โรงเรียนวัดบางปะกอก | 44. โรงเรียนพระยามนถาตุราชศรีพิจิตร |





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644
 ที่ อว 8718.1/1046 วันที่ 25 เมษายน 2565
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจิราพร โสตะแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่โทร.086 905 1813

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจิราพร โสตะแก้ว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
 รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1045



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เนื่องด้วย นางสาวจิราพร โสตแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พันพัชร ปิ่นจินดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจิราพร โสตแก้ว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 905 1813

ที่ อว 8718/1045



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางกะปิ

เนื่องด้วย นางสาวจิราพร โสตนแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายนิทัศน์ รักไทย และอาจารย์ ดร.วาทีณี ด้วงทับ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจิราพร โสตนแก้ว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 905 1813

ประวัติผู้เขียน

