



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา

Factors Affecting Teachers' Dedication at Work

in Schools across Pattaya City

อังสุมารินทร์ อนุตติ*

ชัยพนธ์ รักษาม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภคณัฐ สมพงษ์ธรรม

St.John's University, New York, USA

*e-mail: aung_m8@hotmail.com

Received: December 18 2018

Revised: May 22, 2019

Accepted: June 18, 2019

Aungsumarin Anuti

Chaipoj Rakngam

Faculty of Education, Burapha University

Phakkanat Somphongtham

St.John's University, New York, USA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยใช้กลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ พนักงานครู จำนวน 11 คน ได้จากการเลือกมาอย่างเจาะจง และเทคนิคการบอกต่อ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูล กลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่ พนักงานครู จำนวน 360 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่เป็นสาเหตุความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ได้แก่ ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กร การทำงานเป็นทีม และความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากผลการตรวจสอบค่า $\chi^2 = 89.45$, $df = 75$, $P = 0.122$ ดัชนี CFI = 1.00, GFI = 0.97, RMSEA = 0.02 และ $\chi^2/df = 1.19$ แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้และ 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ผ่านตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมมติฐานที่สร้างขึ้นสามารถใช้อธิบายความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาได้

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



Abstract

This research aimed to examine 1) contextual components affecting teachers' dedication and commitment at work, 2) causal factors affecting their dedication, and 3) the structural validity affecting their dedication at work in schools under the Bureau of Education Pattaya City. The first target group to answer the first objective consisting of 11 teachers in schools selected from purposive and snowball sampling and were conducted using semi-structured interviews. The second target group was selected to answer objectives 2 and 3 consisted of 360 employee teachers who worked in 11 schools under Bureau of Education Pattaya City by means of interviews. A software package was employed for data analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation and LISREL. It was revealed that the causal factors affecting the teachers commitment ranging from the most to least important included employee engagement, workplace atmosphere, teamwork, and career advancement. The causal relationship of their dedication and commitment was consistent with the empirical data; considering specifically $\chi^2=89.45$, $df = 75$, $p = 0.122$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.97$, $RMSEA = 0.02$ and $\chi^2/df = 1.19$. Thus, this study elucidates that all variables could well explain the variance which influenced the teachers' commitment. Factors of employee engagement, workplace atmosphere and career advancement were found to have a direct effect on their commitment at work in schools under Bureau of Education Pattaya City at .05 level of statistical significance. However, workplace atmosphere could in addition be seen as an indirect factor to determine their dedication in support of career advancement factor. The developed model could be used to explain teachers' commitment in schools under Bureau of Education Pattaya City.

Keywords: Teachers' Dedication at Work, Causal Relationship Model

บทนำ

ในปัจจุบันทุกประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะการศึกษาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยสนับสนุนกิจกรรมทางการเมือง ช่วยปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตลอดจนช่วยให้สามารถพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าสมัยใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น เพื่อสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นการให้การศึกษาแก่ประชากรของประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นกระบวนการช่วยพัฒนาคน พัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ปัจจุบันได้มีผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาในการสร้างคุณภาพการศึกษาของไทย ซึ่งมีความเห็นตรงกันว่า ปัญหาด้านบุคลากรเป็นสาเหตุสำคัญแนวทางในการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

จึงเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้การศึกษาไทยสู่จุดหมายที่สังคมต้องการได้ จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย พ.ศ. 2554-2555 แสดงให้เห็นว่า แม้ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูก็ยังคงมีบทบาทสำคัญเช่นเดิม เนื่องจากนักเรียนยังต้องการครูที่มีคุณภาพ แต่สถานศึกษายังประสบปัญหาด้านขาดแคลนครู การขาดครูที่มีคุณภาพ ครูไม่มีจิตสำนึกและจิตวิญญาณของการเป็นครู และพบว่า ครูจำนวนไม่น้อยกว่า 20% ไม่พอใจกับอาชีพครู เห็นว่าเป็นอาชีพที่ทำงานหนัก เงินตอบแทนน้อยและไม่ได้รับการยกย่องนับถือ (Niruntawee, & Ruksakiatissak, 2003) จากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ทำงานโดยตรงกับนักเรียน เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สร้างทักษะและพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นบุคลากรที่ดีของประเทศต่อไป แต่ครูในปัจจุบันมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนเองขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูขาดการใฝ่รู้ ไม่แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อคุณภาพการศึกษา Krishnamurti (2003) ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นว่า ต้องเริ่มต้นจากการปฏิวัติภายในจิต

วิญญาณของบุคคลก่อน เพราะจะส่งผลถึงวิถีชีวิตและการปฏิบัติให้ดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ Wasi (2010) ได้อธิบายถึง การปฏิบัติทางจิตวิญญาณว่า จะต้องสร้างมิติทางจิตวิญญาณ (Spirituality) ขึ้นมาให้เกิดความสมบูรณ์ในตัวบุคคลทั้งประสบการณ์ กิจกรรมการทำงาน และการเรียนรู้ โยงกลับเข้าสู่การพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น และการช่วยสนับสนุนให้บุคคลนำเอาความสามารถนั้นออกมาใช้ในการแก้ไขปัญหาระบบสังคมให้มีความสมดุล

การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า และองค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (Watcharayoo, 2004) แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมีผลดีต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน (Hirunto, 2000)

นอกจากนี้ การสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมพฤติกรรมทางบวก จากการศึกษาผลงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า ความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความทุ่มเทในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ในการวัดความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน พยายามสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญจึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนในโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจครูให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง ความสำเร็จของหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้มาน้อยเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมทำงานในหน่วยงานนั้น การทำงานก็จะเกิดความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรใน

องค์การจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและการที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงานก็จะทำให้ประสบผลสำเร็จในที่สุด

โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นเมืองพัทยา กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กำหนดให้สำนักการศึกษาเมืองพัทยาดูแลและรับผิดชอบโดยตรง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 11 โรงเรียนเปิดการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยามีลักษณะเฉพาะต่างจากโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตหรือภูมิภาคอื่น เนื่องจากเมืองพัทยาเป็นเมืองพิเศษเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประชากรแฝงมากกว่าจำนวนประชากรตามความเป็นจริง 4-5 เท่า โดยมีได้มีการกระจายเข้ามาตามกฎหมายทะเบียนราษฎรสืบเนื่องจากเมืองพัทยาได้รับความนิยมทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ และเป็นเมืองที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักของภาคตะวันออก นอกจากนี้ยังพบการอพยพโยกย้ายของประชากรจากทุกภาคของประเทศและชาวต่างประเทศจากทุกภูมิภาคของโลกเข้ามาทำงานและพักอาศัยในเขตเมืองพัทยาเป็นจำนวนมากทำให้สภาพสังคมมีความซับซ้อนและหลากหลาย มีการอพยพแรงงานจากถิ่นอื่นเข้ามา (Pattaya Educational Bureau, 1997)

สถานศึกษาในเมืองพัทยาค่อนข้างมีความพร้อมในด้านการจัดการเรียนการสอน และพร้อมที่จะพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างถิ่น และได้เข้ามาทำงานรับราชการในเมืองพัทยา ซึ่งอาจจะทำให้ครูผู้สอนเหล่านั้นมีความประสงค์ที่จะโยกย้ายกลับภูมิลำเนา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จากการทบทวนวรรณกรรมและจากบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู



ประกอบด้วยความผูกพันองค์กร บรรยากาศขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบกับการสัมภาษณ์พนักงานครูที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทราบว่า การที่ครูเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่อันยิ่งใหญ่ต่อการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนและเยาวชนนั้น จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา
3. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งรวบรวมจากเอกสาร ผลงานวิจัย สัมมนา หนังสือ บทความวิชาการ วารสารต่าง ๆ โดยวิเคราะห์เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความผูกพันองค์กร และจากการสัมภาษณ์พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา และเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งมีทั้งหมด 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 11 คน ได้มาโดยการเลือกอย่างเจาะจง และเทคนิคการบอกต่อ (Snow Balls) โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้ (1) มีอายุราชการและสอนหรือเคยสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาไม่น้อยกว่า 10 ปี และ (2) ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย โดยสังเคราะห์เพื่อสร้างโมเดลจำลองและนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาปรับโมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา หลังจากการสัมภาษณ์แล้ว นำมาพัฒนาเครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 360 คน ปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดล (Model) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้น ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์โดยการกำหนดขนาดหรือตัวแปร ควรจะเป็น 10-20:1 โดยรวม 150-310 สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 18 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์กลุ่มตัวอย่าง:จำนวนพารามิเตอร์ เป็น 20:1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการทางสถิติ (Statistical Sampling Methods) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ขั้นที่ 3 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ทางสถิติด้วยโมเดลลิสเรล (LISREL) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุป เขียนร่างรายงานผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วยคำถามที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนำมาสรุปรวมกับผลสรุปจากทฤษฎีและงานวิจัย

2. แบบสอบถามความคิดเห็น มี 6 ตอน ดังนี้
1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้

ปัจจุบัน 2) ความผูกพันองค์กร 3) บรรยากาศองค์กร 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 6) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2-6 ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นที่ 3 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 360 คน เมื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโมเดลลิสเรล (LISREL) เพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุป เขียนร่างรายงานผลการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปว่า มีปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร บรรยากาศองค์กร การทำงานเป็นทีมและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา การวิจัยครั้งนี้มีผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมดจำนวน 360 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 56 คน (ร้อยละ 15.56) เพศหญิง 304 คน (ร้อยละ 84.44) กลุ่มตัวอย่างมีอายุไม่เกิน 30 ปี 76 คน (ร้อยละ 21.11) อายุ 31- 40 ปี 116 คน (ร้อยละ 32.22) อายุ 41-50 ปี 100 คน (ร้อยละ 27.78) อายุ 51 ปีขึ้นไป 68 คน (ร้อยละ 18.89) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 253 คน (ร้อยละ 44.17) ปริญญาโทขึ้นไป 107 คน (ร้อยละ 29.72) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 178 คน (ร้อยละ 49.44)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร (CM) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม (TW)

ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (GW) ปัจจัยความผูกพันองค์กร (OC) และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (WE) มีความสัมพันธ์กันทุกคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85 คือ ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับปัจจัยความก้าวหน้าในงาน รองลงมา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 คือ ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันต่ำที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 คือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

2. ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กร และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.38 ถึง 0.89

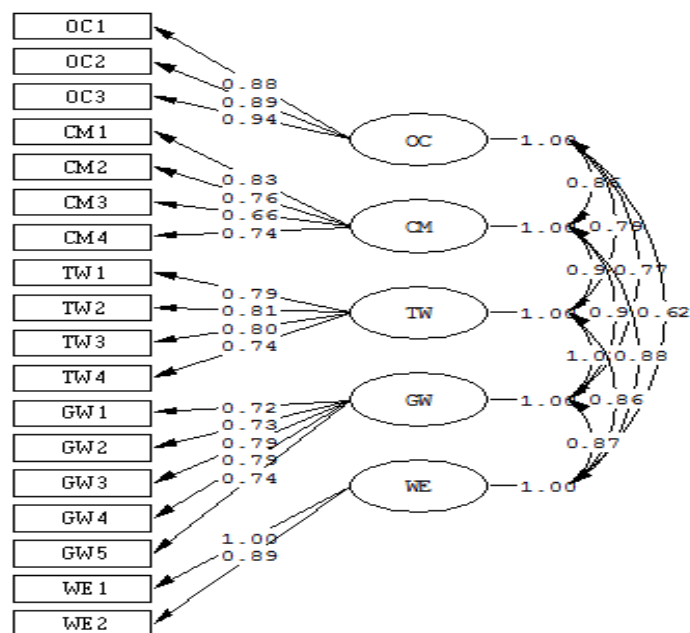
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยต่าง ๆ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 89.45; $p=0.122$ ท้องศาอิสระเท่ากับ 75 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสถิติวัดความกลมกลืนจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ได้แก่ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 นั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่า ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่า ไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (Chi-Square/df) มีค่าเท่ากับ 1.19 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 1 และรูปที่ 1)



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา

องค์ประกอบ	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความผูกพันองค์การ (OC)				
OC1	0.88	0.03	20.10*	0.77
OC2	0.89	0.02	21.28*	0.80
OC3	0.94	0.02	23.00*	0.89
บรรยากาศองค์การ (CM)				
CM1	0.83	0.03	18.66*	0.69
CM2	0.76	0.03	16.34*	0.58
CM3	0.66	0.03	13.71*	0.44
CM4	0.74	0.03	15.39*	0.54
การทำงานเป็นทีม (TW)				
TW1	0.79	0.03	17.39*	0.62
TW2	0.81	0.03	17.61*	0.65
TW3	0.80	0.03	17.61*	0.64
TW4	0.74	0.03	15.82*	0.55
ความก้าวหน้าในงาน (GW)				
GW1	0.72	0.03	15.31*	0.53
GW2	0.73	0.03	15.42*	0.54
GW3	0.79	0.03	17.13*	0.63
GW4	0.79	0.03	17.08*	0.63
GW5	0.74	0.03	15.40*	0.54
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (WE)				
WE1	1.00	0.02	25.76*	0.99
WE2	0.89	0.02	21.52*	0.80

$\chi^2 = 89.45$, $df = 75$, $p = 0.122$, $RMSEA = 0.02$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.97$, $\chi^2/df = 1.19$



Chi-Square=89.45, df=75, P-value=0.12198, RMSEA=0.023

รูปที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดในโมเดล ได้ว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.66-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า นอกจากนี้ค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) มีค่าระหว่าง 0.44-0.99 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ OC1-OC3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความผูกพันองค์กร (OC) ตัวบ่งชี้ CM1-CM4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของบรรยากาศองค์กร (CM) ตัวบ่งชี้ TW1-TW4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม (TW) ตัวบ่งชี้ GW1-GW4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความก้าวหน้าในงาน (GW) และตัวบ่งชี้ WE1-WE2 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู (WE)

การวิจัยในครั้งนี้ สามารถอธิบายตามข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ได้แก่ ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กร การทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถอธิบายผลการวิจัยตามตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร ส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้า ความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรเปรียบเสมือนภาพสะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและบรรยากาศ ด้านสัมพันธภาพ ได้แก่ การรับรู้พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saks (2006) พบว่าความทุ่มเทในการทำงานและความผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนองค์กร รางวัลและการยกย่อง การดำเนินการด้านความยุติธรรม และปัจจัยผลลัพธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กร ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้แนวคิดคติชนของ Macey, & Schneider (2008) สรุปลักษณะทุ่มเทในการทำงานมักถูกนำมาใช้ในการอ้างอิงถึงสภาวะจิตในการทำงาน เช่น ความเกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันองค์กร ความใส่ใจในงาน หรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และอ้างอิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงาน ในลักษณะพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เช่น พฤติกรรมที่มุ่งมั่นพยายาม พฤติกรรมทางบวกเพื่อสังคม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

รวมทั้งพฤติกรรมด้านที่เกี่ยวข้องกับความประสงค์ในจิตใจ เช่น ความรู้สึกทางบวก หรือเป็นการผสมผสานจากสิ่งทั้งหลายมาทั้งหมด เป็นต้น

2. การทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นในองค์กร การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดจากการมีเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chan-opas (2010) พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .01 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานนั้น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ Thudam, & Thaichan (2014) รายงานเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ และ Ayazlar, & Giizel (2013) พบว่า การทำงานอย่างโดดเด่นในที่ทำงานมีผลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแง่ของมิติด้านมิตรภาพทางสังคมได้รับผลกระทบในทางลบ ในทางกลับกันผลกระทบของพนักงานด้านอารมณ์ในที่ทำงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรมีผลต่อเนื่องเล็กน้อย

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยจากการสัมภาษณ์พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาจำนวน 11 คน ผู้วิจัยอภิปรายผลเรียงลำดับจากความถี่สูงไปความถี่ต่ำของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร พบว่า ครูที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีความผูกพันองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีและเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (Allen, & Mayer, 1990) พบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่จะใช้ความพยายามเพื่อ



ประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร ขณะที่ (Mowday, Porter, & Steers, 1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่จะผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “มีความรัก ความสามัคคี และมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองอย่างมาก มีความสุขที่ได้อยู่กับครอบครัว ไม่คิดจะย้ายไปไหน เริ่มบรรจุรับราชการครั้งแรก ทำให้รักและผูกพันกับสถานที่แห่งนี้ (คนที่ 5) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ Robbins (1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่มีความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง และด้านความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศในโรงเรียนที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร บรรยากาศองค์กรจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากร เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน บรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งขององค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นกำลังใจในองค์กรได้ ในขณะเดียวกันผลการศึกษาเรื่องขวัญ ความพอใจ ตลอดจนแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ แรงคลใจ และสมรรถนะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยดี ทำให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการร่วมแรงร่วมใจกัน” (คนที่ 1) สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน เป็นแบบพี่น้องแบบครอบครัว ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคีในองค์กร” (คนที่ 7) สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “ไม่ดูถูกองค์กร รักและพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าด้วยความตั้งใจ พยายามปรับแก้สิ่งที่ไม่ดี มีความเต็มใจ เสียสละเวลา และความรู้ใน

การทำงานเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า” (คนที่ 11)

3. การทำงานเป็นทีม ปรากฏว่า ครูที่มีการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมที่ดี จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ เมื่อเห็นความสำเร็จจึงรักงาน ภูมิใจในงานและอยากจะทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Trakulsarit (2007) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ Witchukorningkara (2010) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม และสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยผู้นำ ผู้ตามทุกคน จะต้องมีความซื่อสัตย์และแสดงบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ มองงานให้เป็นเรื่องเดียวกัน มองปัญหาให้เป็นเรื่องเดียวกัน แล้วช่วยกันแก้ไขด้วยความรักใคร่สามัคคี ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จะช่วยกันทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีคุณภาพ” (คนที่ 2) “การทำงานเป็นทีมของเรามีผลอย่างมากต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก “ทีม” จะทำให้งานสำเร็จ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันสร้าง และพัฒนา “ทีมดี” จะสำเร็จได้ทุกอย่าง” (คนที่ 11) “การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานสำเร็จ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันสร้าง และพัฒนา เพื่อให้ทุกงานนั้นบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายทุกงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้รู้สึกอยากทำงาน รักในการทำงาน” (คนที่ 5)

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน ปรากฏว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเอง มีความขยันอดทน สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ ที่กล่าวว่า “มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงานอย่างมาก ถ้าเรามีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน” (คนที่ 5) “ความก้าวหน้าเกิดจากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความมุ่งมั่นก็จะเกิดความก้าวหน้า”



(คนที่ 11) และมีพนักงานครู จำนวน 2 คน กล่าวว่า ความก้าวหน้าของการทำงานไม่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังตัวอย่างข้อความ “ต้องมีการสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน และเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง นำความรู้ความสามารถพัฒนานักเรียน บางคนความก้าวหน้าในการทำงานอาจจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน แต่สำหรับตนเองไม่มีผลต่อการทำงานมากนัก เพราะเรามุ่งมั่นตั้งใจด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ” (คนที่ 2) “โอกาสและความก้าวหน้าของบุคคลมีไม่เท่ากัน ในส่วนตัวคิดว่า ไม่มีผลต่อการทำงานแต่อย่างใด ประสบการณ์ความรู้ สิ่งที่ทำให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานของตนเอง” (คนที่ 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานตามสายอาชีพงานเดิม และการเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าและองค์กรได้รับประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลสูงสุด โดยให้แนว ความคิดไว้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกระทำโดยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์กรตามสถานการณ์ บุคคล กาลเวลา และสถานที่ โดยการผสมผสานแนวคิดในเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานในสายงานเดิม หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาเงินเดือน การจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงาน สายทางเดินของอาชีพ คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานงาน และต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชา และความสมัครใจของพนักงาน องค์กรยังสามารถช่วยเหลือพนักงานแต่ละคน ได้มีโอกาสพัฒนางานอาชีพ (Career Development) ของตนเองเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง

สรุป

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุความความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน มีปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 4 ปัจจัย ซึ่งจากการวิจัยดังกล่าว ได้สรุป เรียงลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ได้แก่ 1) ความผูกพันองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลวิจัยที่ได้ไปออกแบบวิจัยสำหรับพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียน ให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการวิจัยกับข้าราชการครูในต่างสังกัด โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ เพื่อตรวจสอบความเหมือนหรือความแตกต่างในแต่ละสังกัด

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.
- Ayazlar, G., & Giizel, B. (2013). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325
- Chan-opas, K. (2010). *Teamwork Efficiency of the Government of the RTAF Internal Audit* (Master's Thesis). Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University. [in Thai]
- Hirunto, U. (2000). *Personnel Administration*. Bangkok: Odeon Store Publishing. [in Thai]
- krishnamurti, J. (2003). *Can Humanity Change*. London: Shambhala Publications Inc.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, M.R. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Niruntawee, S., & Ruksakiatasak, S. (2003). *Report of Educational Process in Thailand 2002/2003: Learning Revolution of Wisdom Soc*. Bangkok: Office of the National Education Commission. [in Thai]
- Pattaya Educational Bureau. (1997). *School Self-assessment Report*, Pattaya City, Academic Department, Chonburi. [in Thai]



- Revolution and Nation Revolution. (n.d.). *100 Good Books for Children Teenagers Development from Quality Learning Foundation*. Bangkok: Sangdaw. [in Thai]
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Thongtem, T. (1995). *Training Evolution*. Bangkok: Training Centre of Bank for Agriculture and Agricultural Co-operative. [in Thai]
- Thudam, P., & Thaichan, C. (2014). *Career Advancement Model for Women Civil Servants in Thai Public Organization* (Doctoral Dissertation). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]
- Trakulsarit, V. (2007). *Team Working*. Bangkok: Academic Promotion Centre Publishing House Co., Ltd. [in Thai]
- Wasi, P. (2010). *Nature of Life: All Ways of Truth* (2nd ed.). Bangkok: Green-Panyayarn. [in Thai]
- Watcharayoo, P. (2004). *Work Motivation*. Bangkok: Odeon Store Publishing. [in Thai]
- Witchukorningkarat, M. (2010). *A Study of the Teachers Teamwork in the Public School under the Office of Chonburi Municipality* (Master's Thesis). Burapha University, Chonburi. [in Thai]