

จ
351.144
จ 644 4

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ปริญาพนธ์

ของ

อารมณ จินดาพันธ์

21 ก.ค. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

184976

ประกาศขอบคุณการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างมากจาก ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เริ่มตั้งแต่ผู้วิจัยมีความคิดที่จะทำปริญญานิพนธ์เรื่องนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ เพชรชื่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ซึ่งเป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งเช่นกัน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ในโอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. เจริญผล สุวรรณโชติ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบภาคเบญจด้วย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้เวลาสัมภาษณ์พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำผลการวิจัยไปใช้ต่อไป

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ในโอกาสนี้ด้วย

ในการวิเคราะห์และจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความแนะนำช่วยเหลือจากคุณสมกิจ กิจพูนวงศ์ เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณอย่างยิ่ง และขอขอบคุณอาจารย์วิไลรัตน์ วรกุลรังสรรค์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือในการจัดพิมพ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ พร้อมทั้งขอขอบคุณ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือแนะนำด้วยดีตลอดมา

ผู้ที่เป็นกำลังใจสำคัญยิ่งของความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ คือ ภรรยาและลูกๆ ทั้ง 3 คน ผู้วิจัยจึงขอขอบความสำเร็จครั้งนี้ให้เป็นความภาคภูมิใจของภรรยาและลูกๆ ตลอดไป

อารมณ จินดาพันธ์

ปีแรก 2536

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	5
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
กรอบความคิดในการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	13
การเปลี่ยนงาน	16
ความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน	17
วิธีการเปลี่ยนงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน	19
ความพึงพอใจในงาน	22
ประเภทของความพอใจในงาน	23
ผลของความพอใจในงาน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	27
การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ	30
ตัวแบบคุณลักษณะของงาน	32
ทัศนคติต่อระบบราชการ	35

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทบาท	39
ความขัดแย้ง ความคลุมเครือและภาระงานตามบทบาท	43
ความขัดแย้งในบทบาท	43
ความคลุมเครือในบทบาท	44
ภาระงานตามบทบาท	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท	44
 3. วิวัฒนาการวิจัย	46
ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน	46
ประชากร	46
กลุ่มตัวอย่าง	46
ตัวแปรที่ศึกษา	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การหาคุณภาพเครื่องมือ	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดกระทำข้อมูล	56
การนำเสนอสถิติวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 2 การพัฒนา	57
 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน ...	65
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	65

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	69
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	74
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4	82
ตอนที่ 2 การพัฒนา	104
5 บทย่อ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
บทย่อ	108
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	109
การดำเนินการวิจัย	109
ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน	109
ตอนที่ 2 การพัฒนา	111
สรุปผล	112
ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน	114
อภิปรายผล	115
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	121
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	121
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	142
ประวัติผู้วิจัย	158

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ลักษณะงานและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	47
2	ร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้จำแนกตามแหล่งข้อมูล	62
3	ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของแต่ละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล	64
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	66
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ ข้าราชการครูจำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล	67
6	เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์	70
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ ข้าราชการครูที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน	71
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน	72
9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานรายหมู่จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง	73
10	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	75
11	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านงานกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน	76

12	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับ ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา เอกชน	77
13	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบทบาทกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน	78
14	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ด้านงาน ด้านความพึงพอใจ ในงานและบทบาทกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน	80
15	ค่าสถิติของตัวแปร 18 ตัว จากปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่ จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน	84
16	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 6 ตัว จากปัจจัย 4 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความ ตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา เอกชน	86
17	ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยน งานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน ..	88
18	ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยน งานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน ..	89
19	ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ใช้พยากรณ์ความ ตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา เอกชน	90

20	ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ..	91
21	ค่าสถิติของปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	93
22	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่างๆ ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	94
23	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้ง 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	96
24	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ตัวพยากรณ์จากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	98
25	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ตัวพยากรณ์จากตัวแปรปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	99
26	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ตัวพยากรณ์จากตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	100
27	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	101

28	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรทั้ง 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน	102
----	--	-----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบความคิดในการวิจัย	8
2	ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน .	18
3	รูปแบบการเพิ่มคุณค่าของงานและคุณภาพของการปฏิบัติงานของสตอร์	31
4	ตัวแบบลักษณะของงาน	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นกรมฯ หนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และแนวนโยบายของรัฐบาล และของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา และกิจการของโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2530 : 2)

ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมี 2 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการครู ในส่วนของข้าราชการครูมีทั้งตำแหน่งครู อาจารย์ และศึกษานิเทศก์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2534 : 1-2)

ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ดังนี้คือ ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ (ส่วนกลาง) ครู อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ในกองต่างๆ บ้าง ในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอบ้าง ส่วนใหญ่จะทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2534 : 25-30)

ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีขึ้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. เหตุผลทางการเมือง คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กระทรวงศึกษาธิการตัดโอนอัตราครูตั้งใหม่ของกรมสามัญศึกษาส่วนหนึ่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เมื่อ พ.ศ. 2517 เพื่อสอบบรรจุครูโรงเรียนเอกชนที่ถูกรัฐบาลเลิกจ้าง (ครูลอยแพ) แล้วส่งไปปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. เกิดจากการยกฐานะลูกจ้างประจำของครูบอเนาะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจ้างให้เป็นครูสอนอยู่ในโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามให้เป็นข้าราชการครูเมื่อ พ.ศ. 2519
3. เกิดจากความจำเป็นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะต้องมีศึกษานิเทศก์ เพื่อทำหน้าที่แนะนำให้คำปรึกษาในด้านวิชาการแก่โรงเรียนเอกชนในลักษณะต่าง ๆ จึงได้จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2531

ปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสืบเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่มีโรงเรียนในสังกัด มีแต่โรงเรียนเอกชนที่อยู่ในความควบคุมกำกับดูแลเท่านั้น จึงทำให้ข้าราชการครูบางกลุ่มปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง คือ ไม่ได้ทำหน้าที่สอนหรือเป็นศึกษานิเทศก์ แต่ปฏิบัติงานด้านธุรการอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และในกองต่างๆ ทำให้ข้าราชการครูเหล่านี้ไม่มีโอกาสก้าวหน้าเหมือนข้าราชการครูของกรมอื่นๆ เนื่องจากไม่มีชั่วโมงสอน ไม่มีผลงานทางวิชาการ ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 หรืออาจารย์ 3 ได้เพราะขาดคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 37)

ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามหรือใน

โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จะต้องอยู่ในการบังคับบัญชาของผู้จัดการ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชน และข้าราชการครูเหล่านี้นอกจากจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการเหมือนข้าราชการประเภทอื่นๆ แล้วยังต้องปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนเอกชนอีกด้วย แต่ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดหรือศึกษาธิการอำเภอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2525 : 1-2) มิใช่เป็นหน้าที่ของผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชน แต่อย่างใด จึงทำให้ข้าราชการครูเหล่านี้ไม่มั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (นายสวัสดิ์ บุญช่วย ผู้ให้สัมภาษณ์, นายอารมย์ จินดาพันธ์ ผู้สัมภาษณ์, สัมภาษณ์ วันที่ 12 มกราคม 2534) ทราบว่าสาเหตุที่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขอเปลี่ยนงานมีดังนี้

1. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มิได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งจริง ๆ คือ งานสอน แต่ต้องปฏิบัติงานด้านธุรการเหมือนข้าราชการพลเรือน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าเหมือนข้าราชการครูกรมอื่น ๆ
2. ในสังคมที่มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้ปกครองต้องการให้ลูกหลานเรียนวิชาศาสนาอิสลาม แต่โรงเรียนและรัฐบาลต้องการให้เรียนวิชาสามัญด้วย จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่อการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ของครู ทำให้ครูเกิดความท้อแท้และเบื่อหน่าย
3. การที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไปสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนั้น นับได้ว่าไปอยู่ในสังคมที่ต่างกันทางศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติตนด้วยความลำบาก จะต้องระมัดระวังตนอยู่เสมอ ไม่มีความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน ข้าราชการครูจะต้องอยู่ในความบังคับบัญชาของศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมิใช่ผู้บังคับบัญชาที่แท้จริงของข้าราชการครูเหล่านั้น ทำให้มีความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ข้าราชการครูส่วนหนึ่งเกิดความไม่พอใจที่จะทำงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทั้งในลักษณะการขอโอน ขอย้าย หรือลาออก กล่าวคือ ระหว่าง พ.ศ. 2531 ถึง พ.ศ. 2534 มีข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขอโอนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น จำนวน 173 คน และขอลาออกจากราชการจำนวน 32 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2534 : 1-2)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีข้าราชการครูส่วนหนึ่งซึ่งมีจำนวนมากพอสมควรได้ขอเปลี่ยนงานไปแล้ว แต่ก็ยังมีข้าราชการครูเหลืออยู่อีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นควรจะได้ศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูที่ยังปฏิบัติงานอยู่ และศึกษาความพอใจในการทำงานในสภาพปัจจุบัน เพราะความพอใจในงานจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ (Hoy and Miskel. 1987 : 405) และส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีโดยทั่วไป (Jamal and Mitchel. 1980 : 88-93) ตรงข้ามหากไม่มีความพอใจในงานแล้วจะทำให้เกิดปัญหาในการขาดงาน มีความเฉื่อยชาในการทำงาน และทำให้มีการเปลี่ยนงาน (Cherrington. 1989 : 316-317) และถ้าหากข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนยังมีการเปลี่ยนงานบ่อยๆ จะทำให้เกิดปัญหาในการกำหนดนโยบายและการวางแผน เพราะไม่สามารถที่จะนำแผนไปปฏิบัติได้สำเร็จ เพราะขาดบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการนำแผนไปปฏิบัติก็คือ การมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ (Certo. 1983 : 161)

ในการปฏิบัติงานนั้นถ้าบุคคลมีความสามารถและมีสมรรถภาพในการทำงานมาก แต่ถูกใช้ในการทำงานแต่เพียงเล็กน้อย ลักษณะเช่นนี้จะก่อให้เกิดความข้องคับใจ

ไม่พอใจในการทำงาน และเกิดผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและสภาพของงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญ (Lippitt. 1982 : 175) ลักษณะของงานที่จะช่วยทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อาจได้แก่ จัดให้มีกิจกรรมหลากหลายในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีโอกาสที่จะรับรู้ผลของการทำงาน เห็นว่างานมีเอกลักษณ์ มีความสำคัญ เป็นต้น (Sergiovanni and Carver 1980 : 126) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

จากที่กล่าวมาแล้ว จึงเห็นว่าควรจะได้ศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพราะเป็นข้าราชการครูที่มีลักษณะของงาน บทบาทและหน้าที่แตกต่างจากข้าราชการครูของกรมอื่น ๆ ผลการศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร จึงควรจะได้ศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ปัญหาการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีในระดับใด
2. มีปัจจัยอะไรที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
3. เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

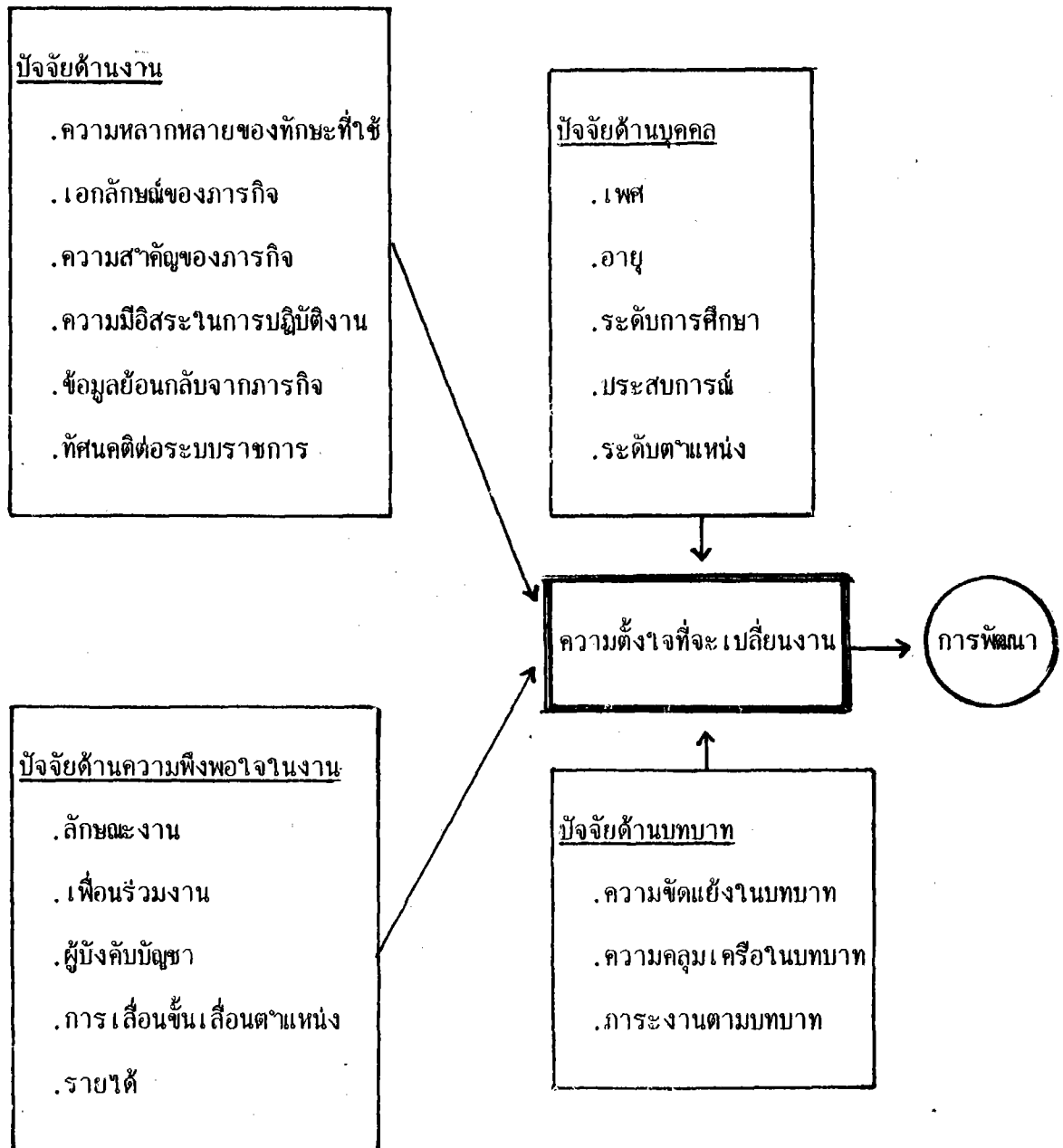
ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะได้ทราบระดับของความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการลดความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ เพื่อจะช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยไม่ต้องกังวลกับการขาดบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้อาศัยผลการวิจัยของบาซาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach and Bamberger. 1990 : 339) ที่วิจัยเพื่อเปรียบเทียบตัวแบบต่างๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน ซึ่งพบว่าความพอใจในงานเป็นปัจจัยหลักที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนงาน และจากการสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ ของวรูมและจาโก (Vroom and Jago 1988 : 19) ที่สรุปว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน นอกจากนั้นได้อาศัยแนวคิดของเชอริงตัน (Cherrington 1989 : 311-313) ที่สรุปว่าลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน และบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน ดังนั้นกรอบความคิดในการวิจัยนี้จึงเป็นดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ทำหน้าที่ศึกษานิเทศก์ งานธุรการ และงานสอนทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยศึกษาจากตัวแปรอิสระ 4 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านบทบาท ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์
2. ด้านงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณะของภารกิจ ความสำคัญของภารกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากภารกิจ และทัศนคติต่อระบบราชการ
3. ด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้
4. ปัจจัยด้านบทบาท ประกอบด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาท

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลของการวิจัยเรื่องที่ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูมีในระดับสูง
2. ข้าราชการครูที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

4. ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท
สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน หมายถึง การตัดสินใจที่จะเอาตัวออกห่าง
หรือหนีให้พ้นจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน โดยอาจเปลี่ยนจากข้าราชการครูเป็นข้าราชการ
ประเภทอื่น ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้ได้คะแนนมาก
หมายถึง ผู้ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง
 2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมที่มีต่อองค์ประกอบ
ที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 สภาพของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานธุรการ
หรือ งานสอน
 - 2.2 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือที่เกี่ยวข้อง
ในหน่วยงานเดียวกัน
 - 2.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด
ศึกษาธิการอำเภอ หรือผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนที่ข้าราชการครูไปทำการสอน และ
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
 - 2.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสของข้าราชการครู
ในการที่จะได้เลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่ง
 - 2.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่นๆ
- ความพึงพอใจในงานวัดโดยดัชนีอธิบายงาน (Job Descriptive Index)

หรือ JDI โดยที่ผู้ได้คะแนนมากในด้านใด หมายความว่า บุคคลนั้นมีความพอใจในงานด้านนั้นสูง

3. ปัจจัยด้านงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทราวมทั้งการมีความคิด ความเห็น ความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่

3.1 ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ (Skill Variety) หมายถึง งานที่ท้านั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลายอย่างในการดำเนินการ

3.2 เอกลักษณ์ของภารกิจ (Task Identity) หมายถึง งานที่ท้านั้น ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนงานเสร็จได้เอง

3.3 ความสำคัญของภารกิจ (Task Significance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ท้านั้นเป็นงานที่มีความหมาย และเชื่อว่างานที่ท้านั้นมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

3.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy) หมายความว่า งานที่ท้านั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพที่จะเลือกวิธีปฏิบัติงาน และสามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้เอง

3.5 ข้อมูลย้อนกลับจากภารกิจ (Task Feedback) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถบอกได้ว่างานที่ท้านั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยดูจากผลงานมาซึ่งจากการบอกของคนอื่น

3.6 ทักษะที่มีต่อระบบราชการ หมายถึง ท่าที ความรู้สึกที่มีต่อระบบบริหารแบบราชการ คนที่มีทัศนคติที่ดีจะรับรู้ว่า ระบบราชการนั้นมีโครงสร้างที่ทำให้ความยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานมีการบังคับบัญชาตามระดับชั้น มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และมีความมั่นคง

การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ท้าวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้ได้คะแนนในด้านใดหมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้ที่ดีในงานด้านนั้นๆ

4. ปัจจัยด้านบทบาท หมายถึง การรับรู้หรือเกิดความเข้าใจในการที่จะต้องแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่และตำแหน่งให้เหมาะสมกับความคาดหวังของบุคคลอื่น และตรง

กับหน้าที่การงานซึ่งได้รับมอบหมาย ได้แก่

4.1 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่าง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลกับความคาดหวัง หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือการที่ข้าราชการครูต้องแสดงบทบาท 2 อย่าง แต่บทบาทนั้นไปด้วยกันไม่ได้ หรือ ข้าราชการครูต่างถูกคาดหวังในบทบาทที่ไปด้วยกันไม่ได้จากบุคคลต่างกลุ่มกัน

4.2 ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง ความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานของตน อาจเกิดจากการที่ไม่ได้กำหนดบทบาทให้ชัดเจน

4.3 ภาระงานตามบทบาท หมายถึง ขอบเขตและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ

5. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ และ หน่วยศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการเขตสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสูงสุดที่ข้าราชการครูได้รับ กำหนดเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

7. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 14 ปี และ 14 ปี ขึ้นไป

8. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 และระดับ 6

9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ข้าราชการครูปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มี 3 กลุ่ม คือ ศึกษาานิเทศก์ งานธุรการ และงานสอน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้นจึงได้ศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. การเปลี่ยนงาน
3. ความพึงพอใจในงาน
4. การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ
5. บทบาท

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่มีโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในความควบคุม กำกับ ดูแล ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จำนวน 4,975 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน : 2533 : 1 - 3) และแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะไม่มีโรงเรียนในสังกัดดังกล่าวแล้ว แต่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก็มีตำแหน่งข้าราชการครูเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนในด้านวิชาการ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มี 2 ประเภท คือ

1. ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์เมื่อ พ.ศ. 2531 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชน. 2531 : 9 - 12) โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1.1 ให้ความปรึกษาแนะนำทางด้านการสอน และการบริหารแก่โรงเรียน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 1.2 ศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบในเรื่องหลักสูตร สื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการนิเทศ
- 1.3 จัดทำและเผยแพร่เอกสารผลงานทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 1.4 ช่วยเหลือและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา หลักสูตร แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แผนการสอน หรือแนวการสอนให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน
- 1.5 ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติงานในเรื่องการประชุมปฏิบัติการ อบรม สัมมนาครู และผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมงานทางด้านวิชาการในโรงเรียน
- 1.6 พัฒนารูปแบบการให้บริการโรงเรียนในเรื่องการวัดผลประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมเสริมด้านกิจการนักเรียน

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีศึกษานิเทศก์ จำนวน 61 คน ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ (ส่วนกลาง)

2. ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครู อาจารย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีตำแหน่งครูประเภทนี้ครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2517 เกิดจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ขอตัดอัตราครูของกรมสามัญศึกษาส่วนหนึ่งเพื่อขอบรรจุครูโรงเรียนเอกชนที่ถูกโรงเรียนเอกชนเลิกจ้างเมื่อ พ.ศ. 2517 (ครูลอยแพ) ข้าราชการครูเหล่านี้เมื่อได้รับการบรรจุแล้วจะถูกส่งไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปัจจุบันมีจำนวน 72 คน มีหน้าที่ความ

รับผิดชอบดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2534 : 3 - 5)

2.1.1 ดำเนินการในเรื่องการจัดตั้ง การเปลี่ยนแปลงกิจการ
ตลอดจนการเลิกล้มกิจการโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ

2.1.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ บริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลต่างๆ
เกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง เปลี่ยนแปลง เลิกล้มกิจการโรงเรียน การบรรจุ ถอดถอนบุคลากรใน
โรงเรียน หลักสูตร และการเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน

2.1.3 ดำเนินการในเรื่องการขออนุญาตเป็นครู การบรรจุ
และการถอดถอนครู

2.1.4 ดำเนินการในเรื่องการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียน
และครูโรงเรียนเอกชน

2.1.5 ประสานการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน
ครู และนักเรียนกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.6 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากศึกษาธิการจังหวัด
หรือศึกษาธิการอำเภอ

2.2 ครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
และโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ข้าราชการครูกลุ่มนี้ นอกจากจะ
เป็นครูที่ได้รับการบรรจุตามข้อ 2 แล้ว ยังรวมถึงข้าราชการครูที่ได้รับการยกฐานะจาก
ลูกจ้างประจำ (ครูปอเนาะ) เป็นข้าราชการครูอีกด้วย ปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมด 767 คน

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีอยู่
2 ประเภท แต่ปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะคือ

1. ศึกษาพิเศษ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศ (งานนิเทศ) อยู่ในหน่วยศึกษา
นิเทศ (ส่วนกลาง)

2. ครู อาจารย์ ปฏิบัติงานด้านธุรการอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการเขต
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

3. ครู อาจารย์ ปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

การเปลี่ยนงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนงานได้รับความสนใจมากขึ้น เพราะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ความตั้งใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป (Steers and Mowday. 1981 : 235-281; Rhodes and Doering 1983 : 631-639; Jackofsky. 1984 : 74-83) มีเหตุผล 3 ประการ ที่ทำให้เรื่องนี้ได้รับความสนใจอย่างมาก คือ

1. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานยังมีน้อยมาก (Steele and Ovalle. 1984 : 673-686)
2. ยังไม่สามารถทราบสาเหตุที่แท้จริงของการเปลี่ยนงานเท่าที่ควร (Clegg. 1983 : 88-101) ความจริงถ้าทราบสาเหตุของการเปลี่ยนงานจะสามารถนำไปช่วยในการบริหารให้มีการลดการเปลี่ยนงานให้น้อยลงได้ (McEvoy and Cascio. 1985 : 342-353) หรือทำให้หยุดการเปลี่ยนงาน (Steele and Ovalle. 1984)
3. มีความสนใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับผลของการเปลี่ยนงานหรือหลังจากที่ได้เปลี่ยนงานแล้วจะเป็นอย่างไร เพราะขอบเขตของการศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยก่อน ๆ มักจะละเลย (Steers and Mowday. 1981) ผู้ศึกษามักจะสรุปว่าการเปลี่ยนงานเป็นผลทางลบต่อองค์การ เพราะทำให้สูญเสียบุคลากร แต่ในปัจจุบันนี้มีผู้สงสัยข้อสรุปดังกล่าว (Dalton and Todor. 1982 : 212-218; Abelson and Baysinger. 1984 : 331-341) ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนงานกับการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานขององค์การ เพราะการเปลี่ยนงานจะมีผลทั้งทางบวกและทางลบ (Boudreau and Berger. 1985 : 581-612; Hollenbeck and Williams. 1986 : 606-611)

ด้วยเหตุนี้การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนงาน จึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงผลที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้เปลี่ยนงานไปแล้ว นอกจากนั้นจะช่วยให้ทราบถึงสาเหตุและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานด้วย ซึ่งนักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งในการพัฒนารูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Mowday, 1981; Rhodes and Doering, 1983; Stumpf and Hartman, 1984; Jackofsky, 1984)

อย่างไรก็ตาม นักทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายว่า ถ้าหากพนักงานได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมจากการปฏิบัติงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน่าจะต่ำหรือไม่อยากจะเปลี่ยนงานเลย ดังนั้นสเตียร์และมอเดย์ (Steers and Mowday, 1981) ได้อธิบายว่า ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมักจะคาดหวังว่าจะได้คำตอบแทนที่สูงตามไปด้วย แต่ถ้าหากรางวัลที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ การเปลี่ยนงานก็จะมีแนวโน้มสูงขึ้น และยังอธิบายต่อไปอีกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็จะเป็นการทำลายความพึงพอใจในงานและจะเปลี่ยนงานด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่คนเปลี่ยนงานไปแล้ว คือ การสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่ดีและจะต้องหาคนใหม่มาแทน

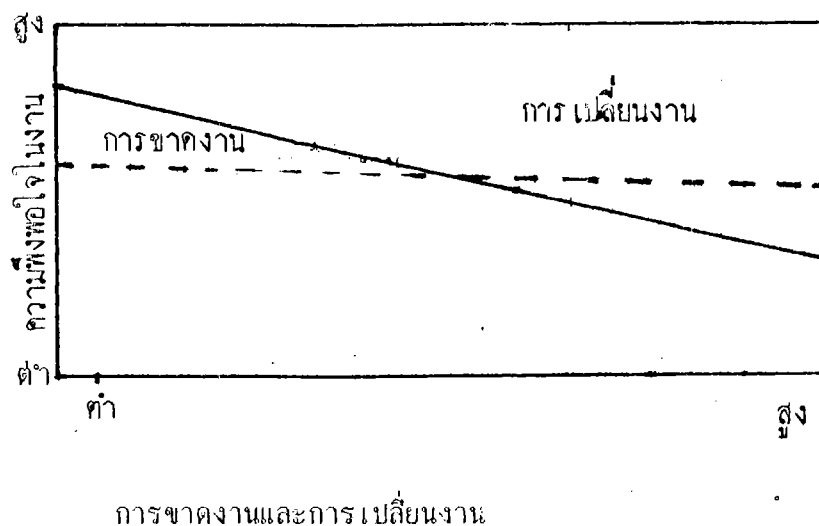
ความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 12-18) ได้เสนอตัวแบบเชิงทฤษฎีแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน 4 ตัวแบบ คือ ตัวแบบของบีร์และนิวแมน (Beehr and Newman, 1978) ตัวแบบของชูลเลอร์ (Schuler, 1982) ตัวแบบของล็อก (Locke, 1976) และตัวแบบของเบดีเอียนและอาร์มีนาคิส (Bedeian and Armenakis, 1981) แต่ละตัวแบบต่างยืนยันว่า ความไม่พอใจในงานส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน ถ้ามีความพอใจน้อย การเปลี่ยนงานก็จะมาก แต่การมีความพอใจสูงมิได้ประกันว่าการเปลี่ยนงานจะน้อยลง แต่ถ้ามีความไม่พอใจสูงจะมีแนวโน้มทำให้เปลี่ยนงานมาก อัตราการเปลี่ยนงานสูง

จะพบในองค์การที่ไม่มี ความพอใจสูง แต่บางคนไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่างานที่ทาอยู่เดิม จึงยังคงทำงานเดิมทั้งๆ ที่ไม่พอใจ คนจะเปลี่ยนงานถ้างานใหม่สามารถสนองความต้องการ ได้ดีกว่างานเก่า นอกจากนั้นการเปลี่ยนงานสูงจะพบในองค์การที่สภาพการทำงานไม่ดี ค่าจ้างไม่เป็นธรรม และขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า

จากผลการวิจัยต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นว่า ความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์เป็นลบ นั่นคือมีความพอใจมากก็จะมี การเปลี่ยนแปลงงาน น้อยลง สหสัมพันธ์ของความพอใจในงาน กับการเปลี่ยนงานอยู่ระหว่าง -0.13 ถึง -0.42 (Scott, Mitchell and Birnbaum. 1981 : 87)

เดวิดและนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989. : 182) ได้เสนอ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการขาดงานและการเปลี่ยนงานดังนี้



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน

วิธีการเปลี่ยนงาน

การป้องกันหรือลดการเปลี่ยนงานวิธีหนึ่ง คือ ไม่ทำให้คนเบื่องานเพราะถ้าคนเบื่องานที่ทำงานก็จะทำให้ความพอใจน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตต่ำ (Certo. 1983 : 355)

เซอร์โรต ได้เสนอวิธีการช่วยให้คนลดการเบื่องานโดยให้มีแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้ (Certo. 1983 : 311-316) คือ

1. การหมุนงาน (Job Rotation) คือ เป็นการหมุนเวียนบุคลากรให้ทำงานอย่างอื่นบ้าง ไม่ซ้ำทำงานอย่างเดิมจนจำเจ
2. การขยายงาน (Job Enlargement) คือ เป็นการมอบหมายให้คนทำงานมากอย่างขึ้น ให้เห็นว่าเขามีความสำคัญ มีความสามารถจะเกิดความคิดริเริ่มในตัวเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
3. การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) คือ เป็นการกระตุ้นให้เขาเห็นงานที่เขาทำนั้นมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ จะทำให้เขามีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน
4. การเลือกเวลาทำงาน (Flexitime) คือ การเลือกเวลาทำงานจากเวลาปกติ แต่ยังคงทำงานวันละ 8 ชั่วโมงเหมือนเดิม โดยอาจเลือกเวลาเข้าทำงานต่างกัน เช่น เริ่มต้นทำงานเวลา 7.30, 8.30 หรือ 9.30 เป็นต้น

บุคคลที่ไม่พอใจงานที่ตนเองทำ มักจะขาดงานและเปลี่ยนงาน จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจงานที่ทำงานกับการเปลี่ยนงาน ถ้าลดสาเหตุของความไม่พอใจในงานลง จะทำให้ความพอใจเพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนงานลดลง (Dubrin. 1984 : 144)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยที่สำคัญที่ศึกษาความตั้งใจที่จะ

เปลี่ยนงานมีดังต่อไปนี้

เฮอร์ริง (Herring. 1985 : 2147-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง โดยใช้แบบสอบถาม JDI พบว่า การเปลี่ยนงานเกิดจากความไม่พึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสดำเนินงานเลื่อนตำแหน่ง และรายได้

โรสซาน (Rossano. 1985 : 2530-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรในศูนย์ความร่วมมือในเขตเทศบาลรัฐโอไฮโอ พบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง และยังพบว่า ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับรายได้ ลักษณะของงาน และเพื่อนร่วมงาน

อเล็กซานเดอร์ (Alexander. 1986 : 1935-A) ได้ศึกษาสาเหตุของการเปลี่ยนงานของครูอาชีวศึกษา ความสัมพันธ์ของงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า ครูที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรีอายุน้อยที่แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร และกลุ่มครูประเภทนี้ไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ

จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่างๆ แชฟเฟอร์ (Shaffer. 1987 : 116) พบว่าความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน และมีงานวิจัยต่างๆ ที่แสดงให้เห็นว่าความพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (Lee and Mowday. 1987 : 721-743)

เมอร์เรย์ (Murray. 1988 : 3225-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนิวเจอร์ซีย์ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงาน และพบว่า บุคลิกภาพ และความหลากหลายของงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงานของพยาบาลอีกด้วย

ไฮท์ (Haigh. 1989 : 695-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของพลตำรวจในเมืองคอนเนตทิคัต พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของ

ผลสำรวจจะสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และความพึงพอใจในงานยังสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ เขาไม่มีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง และการควบคุมในการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจต่อบัณฑิตเหล่านี้จะสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญ

อีเทล (Eitel. 1989 : 24) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานของครูสอนแอโรบิก ในโครงการพัฒนาสุขภาพในเมืองวอชิงตัน พบว่า ครูสอนแอโรบิกจะเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ยทุก ๆ 1.25 ปี ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ปกติ ถึง 4.6 เท่า และพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการยึดมั่นในอาชีพ เงินเดือน ผลตอบแทนอื่น ๆ และสภาพภาพของอาชีพ

ลินสตรอม (Linstrom. 1989 : 1160-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของศึกษานิเทศก์ ความพึงพอใจของคณะกรรมการและผลของการเปลี่ยนงานของศึกษานิเทศก์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ และผลการวิจัยยังพบว่าศึกษานิเทศก์ที่เปลี่ยนงานบ่อย ๆ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับศึกษานิเทศก์ที่ยังอยู่ในตำแหน่ง

บาซาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach and Bamberger. 1990. : 316 - 344) ได้ศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของครูชั้นประถมศึกษาและมัธยมในรัฐนิวยอร์กจำนวน 3,200 คน พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานกับความพอใจในงานของครูประถมเท่ากับ $-.30$ และครูมัธยมเท่ากับ $-.46$

แซมเปิล (Sample. 1990 : 2607-A) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติและการประเมินผลการป้องกันการเปลี่ยนงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า การเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร แสดงว่า ถ้ามีการเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นความผูกพันจะลดลง และพบว่าถ้าพนักงานได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง การควบคุมลดลง มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่ได้กล่าวมา ทำให้สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุน้อย (Alexander. 1986 : 1935-A) บุคลิกภาพ (Murray. 1988 : 3225-A)
2. ปัจจัยด้านความพอใจในงาน เช่น รายได้ การมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทนอื่นๆ (Herring. 1985 : 2147-A; Murray. 1988 : 3225-A; Eitel. 1989 : 24)
3. ปัจจัยด้านงานที่ทำ เช่น ผลการปฏิบัติงาน (Rossano. 1985 : 2530-A) ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน (Murray. 1988 : 3225-A) และ ลักษณะของงานที่ทำ (Haigh. 1989 : 695-A) เป็นต้น

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความพึงพอใจมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ในองค์การใดก็ตามถ้าหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานจะลดลง ทำให้มีการขาดงาน การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย (Davis and Newstrom 1985 : 109)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ความรู้สึกของคนโดยทั่วไปเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานทางบวก หรือเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน (Hoppock. 1935 : 47; Yoder. 1959 : 445; Locke. 1976 : 1300; Hoy and Miskel. 1982 : 334) ซึ่งตรงกับความคิดของศาสตราจารย์ เฟลด์แมน (Feldman) แห่งมหาวิทยาลัยโรดไอแลนด์ให้ความหมายไว้ว่า "เป็นความ

รู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานของเขา" (Feldman. 1985 : 192) ซึ่งความหมายดังกล่าวนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับความหมายที่เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Scherhorn and others. 1982 : 40) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือ ระดับความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทราวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วย แต่ในสภาพความเป็นจริง ความพึงพอใจในงานเป็นระดับของความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ

ดังนั้น จากความหมายของความพึงพอใจในงานตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวไว้ก็พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำ

ประเภทของความพอใจในงาน

โดยทั่วไปแล้วงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา จะแบ่งความพอใจในงานออกเป็น 2 ประเภท (Holdaway. 1978 : 30 - 47) ดังนี้

1. ความพอใจในงานโดยส่วนรวม (Overall Job Satisfaction) หรือความพอใจในงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำโดยทั่ว ๆ ไป เป็นการวัดในภาพรวมถึงระดับที่บุคคลมีความพอใจกับงานและมีความสุขกับงาน (Hackman and Oldham. 1975 : 162)

2. ความพอใจเฉพาะ (Specific Satisfaction) หรือความพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำเฉพาะอย่างหรือเป็นด้าน ๆ ไป เช่น ความพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น (Lawler. 1973 : 64)

จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพอใจในงานเฉพาะด้านมีอิทธิพลต่อหรือส่งผลต่อความพอใจในงานโดยส่วนรวม แต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องมีความพอใจในงานด้านนั้น ๆ เหมือนกัน เช่น รายได้อาจมีความสำคัญสำหรับคนหนึ่งมากกว่าอีกคนหนึ่ง แต่ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลอาจมีความสำคัญสำหรับคนหนึ่งน้อยกว่าอีกคนหนึ่ง (Lortie. 1975, Holdaway 1978 : 30 - 34)

สมิท เคนดัล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin. 1969) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลโดยทั่วไปมีอยู่ 5 ด้าน คือ

1. สภาพของงาน (Work Itself) ได้แก่ ความสนใจในตัวเองงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะได้ทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น
2. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Steers and Porter 1984 : 430)
3. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การใช้เทคนิคการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
5. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

ลูธันส์ (Luthans. 1989 : 184-185) ได้สรุปถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้

ผลของความพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงาน แต่เดิมมีความเชื่อว่าความพอใจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานดีขึ้น แต่งานวิจัยในช่วงหลังปี ค.ศ. 1950 ไม่สามารถสนับสนุนความเชื่อที่ว่าคนที่มีความสุขย่อมมีผลงานที่ดีหรือมีผลผลิตของงานมาก (Brayfield and Crockett. 1955 : 396 - 424) ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มระดับความพอใจไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต (productivity) คนที่ทำงานไม่ดีหรือไม่มีผลผลิตอาจมีความพอใจเพราะไม่ต้องทำงานหนัก งานวิจัยในช่วงปี ค.ศ. 1960 แสดงว่าการปฏิบัติงานเป็นเหตุทำให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพราะทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอกที่ได้รับจากการทำงานทำให้ตนพอใจ (Lawler, III; and Porter. 1967 : 20 - 28)

งานวิจัยหลังปี ค.ศ. 1970 สรุปว่าไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับผลผลิต (Organ. 1977 : 46 - 53) ความพอใจกับผลผลิตมิได้เป็นเหตุของซึ่งกันและกัน แต่ความพอใจและผลผลิตเป็นผลมาจากรางวัลที่บุคคลได้รับ และวิธีการให้รางวัล ทั้งนี้เพราะว่าความพอใจขึ้นกับปริมาณของรางวัลที่ได้รับ เวลาที่ได้รับรางวัล และความคาดหวังของบุคคล ในขณะที่ผลผลิตก็ขึ้นอยู่กับ การได้รับรางวัลในสถานการณ์ที่เหมาะสม กรีนและคราฟ (Green and Craft. 1979 : 270) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน และได้สรุปว่า ความพอใจทำให้เกิดการทำงาน และการทำงานก็ทำให้เกิดความพอใจ

2. การขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงาน ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงาน (Cherrington. 1989 : 316) บุคคลที่ไม่มีความสุข หรือไม่พอใจในการทำงานมักจะขาดงานหรือมาทำงานสายกว่าบุคคลที่พอใจในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความพอใจในงานกับการถูกบังคับให้ต้องมาทำงาน มีงานวิจัยหลายฉบับที่แสดงว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการทำงาน (Machinsky. 1977 : 316 - 340) การบังคับให้ต้องมาทำงานอาจอยู่ในรูปของการจูงใจให้มาทำงานหรือการลงโทษหากไม่มาทำงาน

3. การเปลี่ยนงาน การขาดงานและการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันสูงมาก การขาดงานและการเปลี่ยนงานมีวิธีแสดงออกของบุคคลเมื่อไม่พอใจในงาน แต่ทั้งสองอย่างเป็นผลมาจากบุคคลไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานคือ ความไม่พอใจในงานและสภาพทางเศรษฐกิจ (Cherrington. 1989 : 317)

4. สุขภาพทางกายและทางจิต มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างสูงมากระหว่างการตายด้วยโรคหัวใจกับความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากความเครียด ความขัดแย้ง และความเบื่อหน่าย (Cavanagh, Hurst and Rose. 1981 : 691- 707) มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความพอใจในงานส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีโดยทั่วไป (Jamal and Mitchel. 1980 : 88 - 93) ลักษณะของงานที่ทรมานทำให้สุขภาพจิตดีได้แก่ งานที่ท้าทายและงานที่มีโอกาสที่จะใช้ทักษะและความสามารถ

5. ประสิทธิผลขององค์การ แม้ว่าจะยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่าความพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ (Hoy and Miskel. 1987 : 405) แต่ ล็อก (Locke. 1976: 1333) ก็ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าทั้งการปฏิบัติงาน (performance) และความพอใจในงานต่างก็เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของประสิทธิผลขององค์การ

สตีเยอร์ (Steers. 1977 : 8) ได้อธิบายว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ องค์ประกอบทั้งสี่ได้แก่ คุณลักษณะขององค์การ คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อม (รวมทั้งบรรยากาศขององค์การ) คุณลักษณะของบุคคล (รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคคล) และนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหาร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่แสดง

ว่าความพอใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ (Bray and Howard, 1980; citing Shaffer. 1987 : 116) ลูธันส์ (Luthans. 1989 : 187) ได้สรุปยืนยันว่า ความพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เช่น

กูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงโอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และได้ค้นพบอีกว่า ความพึงพอใจในงานมีช่องว่างลำดับขั้น (Hierarchy gap) ผู้จัดการมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

จากการศึกษาและวิจัยของพอร์เตอร์และสตีล (Porter and Steer 1975) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและการขาดงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเปลี่ยนงาน เนื่องจากความไม่พอใจในงาน และไม่สามารถได้รับในสิ่งที่คาดหวัง
2. ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน
3. แบบของการนิเทศงาน (Supervisory Style) เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเปลี่ยนงาน ผู้ปฏิบัติงานจะชอบหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นมิตร รู้จักชมเชยการปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ขนาดของหน่วยงานจะมีผลต่อการเปลี่ยนงานและการขาดงาน หน่วยงาน

ขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและการเปลี่ยนงานมากนัก

5. การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานจะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเปลี่ยนงาน

6. การเปลี่ยนงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ลักษณะงานนั้นจะเป็นแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจ รวมทั้งความซื่อสัตย์และความขัดแย้งภายในบุคคลด้วย

7. ความซ้าซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระและการไม่ได้รับคิชอบจะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานและการหยุดงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2531 : 283-284)

ได้วิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการลาออกจากราชการ หรือเปลี่ยนงานใหม่เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพการเงินไม่พอใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น หรือพอใช้จ่ายแต่ต้องประหยัดมากทำให้ต้องลาออกจากราชการ หรือเปลี่ยนงานใหม่ และสิ่งที่มุ่งใจของงานใหม่ดีกว่าก็คือค่าตอบแทนที่ดีกว่า

2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา ทำให้ต้องลาออกจากราชการ

3. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและต้องการศึกษาต่อ พบว่า ลักษณะงานที่ไม่ก้าวหน้าไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ก้าวหน้า ทำให้ต้องลาออกจากราชการ

4. ปัจจัยด้านการบริหารงานของระบบราชการ พบว่า ผู้ที่ไม่พอใจในระบบราชการมีอยู่ถึงร้อยละ 90 ทำให้ต้องออกจากราชการ

ปัจจัยทั้งสี่นี้เป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองที่ทำให้ข้าราชการต้องลาออกจากราชการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสในการ

แสดงความรู้ความสามารถ ลักษณะของงาน โอกาสได้ริเริ่มงานใหม่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การยอมรับนับถือและความมั่นคงของงานใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2531 : 285)

เวิร์ท (Werts. 1985 : 2572-A) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์การทางราชการ ความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของบุคลากรของรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีการเปลี่ยนงานสูง

เกรแฮม (Graham 1985 : 1141-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานของข้าราชการในรัฐไอโอว่าและมีเนซซาดา พบว่า จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ผลการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย เพื่อนร่วมงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่พบว่าความพึงพอใจในงานไม่ใช่เป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงาน

ฟลัด (Flood. 1986 : 4261-A) ได้ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจของครูระหว่างผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการสูงกับผู้ที่มีความสามารถทางวิธีการต่ำ และรูปแบบของการเปลี่ยนงาน พบว่า ครูที่มีความสามารถทางวิชาการสูงมีการเปลี่ยนงานเพราะเขาไม่มีความพึงพอใจกับปัจจัยกระตุ้น (แรงจูงใจภายใน) ตามทฤษฎีของเฮอรัสเบิร์ก (Herzberg) และครูที่มีความสามารถทางวิชาการต่ำลาออกหรือเปลี่ยนงานเพราะไม่พึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน (แรงจูงใจภายนอก)

แอสตัน (Ashton. 1989 : 3421 - A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมคอนเนคติกัต พบว่าผลตอบแทนหรือรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัสเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) มิได้เป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานที่แน่นอน

เฮอรัน (Hearn. 1990 : 2215-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความ

ผู้พัฒนาองค์การ พบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน
ในองค์การเหมือน ๆ กัน

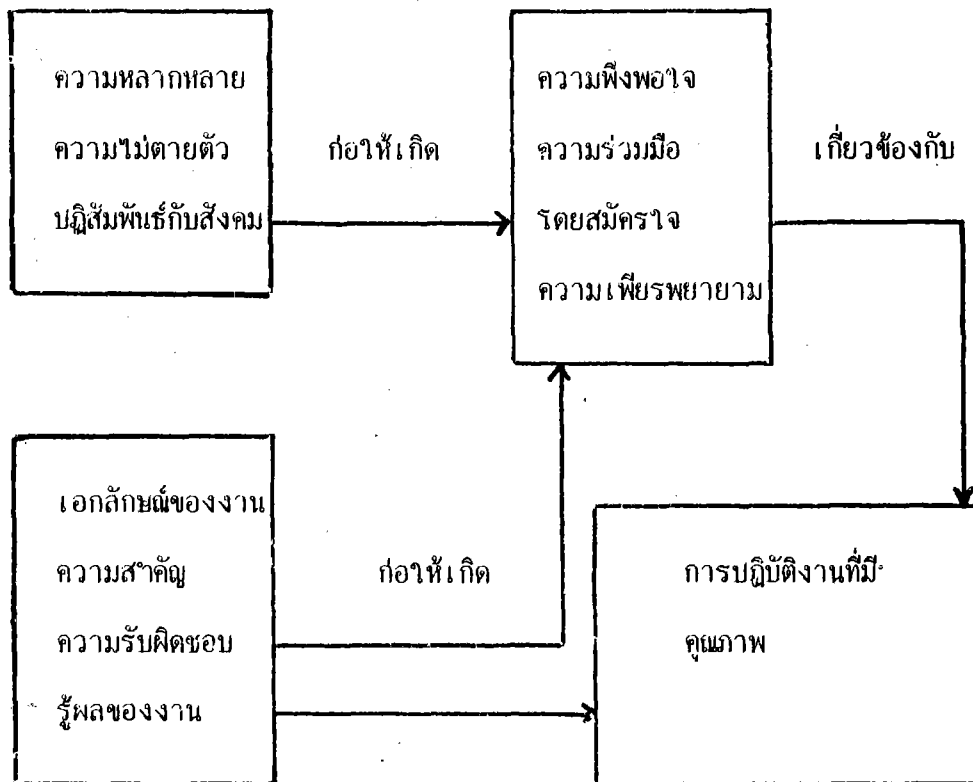
จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานทั้งในด้าน
ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ และ
ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน

การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ

สตอว์ (Staw. 1974 : 16-19) ได้อธิบายว่า มีวิธีการต่างๆ หลายวิธี
ที่จะลดการเปลี่ยนแปลงงานของครู เช่น การสนับสนุนการให้มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น รวมทั้ง
การให้งานที่ทำงานมีความหลากหลายมากขึ้น งานที่สลับซับซ้อน การมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์ทาง
สังคม งานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว งานที่มีความสำคัญ และการรับผิดชอบในผลงาน
คุณลักษณะแต่ละอย่างเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล
เพิ่มขึ้น ซึ่งสตอว์ ได้เสนอรูปแบบการเพิ่มคุณค่าของงานและคุณภาพของงาน ดังนี้

คุณลักษณะของการเพิ่มคุณค่าของงาน

ทัศนคติและพฤติกรรม



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการเพิ่มคุณค่าของงานและคุณภาพของการปฏิบัติงานของสตอว์

สตอว์ (Staw) ได้เสนอแนะว่า ความหลากหลาย ความไม่ตายตัวและปฏิสัมพันธ์กับสังคมเป็นคุณลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานก่อให้เกิดความพอใจ มีการร่วมมือโดยสมัครใจในการทำงานมากขึ้นและมีความเพียรพยายามส่วนในด้านเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบต่องาน และการรับรู้เรื่องผลงาน จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลสำเร็จในการทำงานและคุณภาพของงาน การรับรู้ในเรื่องของผลงานเป็นการเตรียมการให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องพยายามมากน้อยเพียงใดงานจึงจะสำเร็จ สิ่งนี้ก็จะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของงานเช่นเดียวกัน

เซอจิรอวานนิและคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 126-127) ได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะบางอย่างของงานจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในที่จะทำงานมากขึ้น ลักษณะของงานเช่นนี้ได้แก่

1. งานที่ทำมีกิจกรรมหลายอย่าง
2. งานที่ทำมีความซับซ้อน ไม่ง่ายจนเกินไป
3. โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
4. งานมีเอกลักษณ์
5. งานมีความสำคัญ
6. มีความรับผิดชอบต่อผลของงาน
7. มีโอกาสที่จะรู้ผลของงาน

ลิปพิต (Lippitt. 1982 : 175) ได้อธิบายให้เห็นว่าถ้าบุคคลมีความสามารถและมีสมรรถภาพในการทำงานมาก แต่ถูกใช้ในการทำงานแต่เพียงเล็กน้อย ลักษณะเช่นนี้จะก่อให้เกิดความข้องคับใจและเป็นผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้น มีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญการที่จะทำให้งานมีความหมาย อาจทำได้โดยทำให้มีความรับผิดชอบในการที่จะตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร รับผิดชอบในการตั้งเป้าหมาย ให้มีส่วนร่วมในการทำงานจนเสร็จกระบวนการ ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้คนมีขวัญกำลังใจดี ทำงานได้มากและมีคุณภาพมากขึ้น

ตัวแบบคุณลักษณะของงาน

ตัวแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) เป็นลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของทฤษฎีการออกแบบงาน (Job Design Theory) (Griffin. 1987 : 82 - 83) ตัวแบบเบื้องต้นนี้เป็นผลงานของแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1980 : 90-94) ตัวแบบคุณลักษณะของงานนี้แสดงว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจภายในและมีแรงจูงใจภายนอก เมื่องานที่ทำนั้นก่อให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ

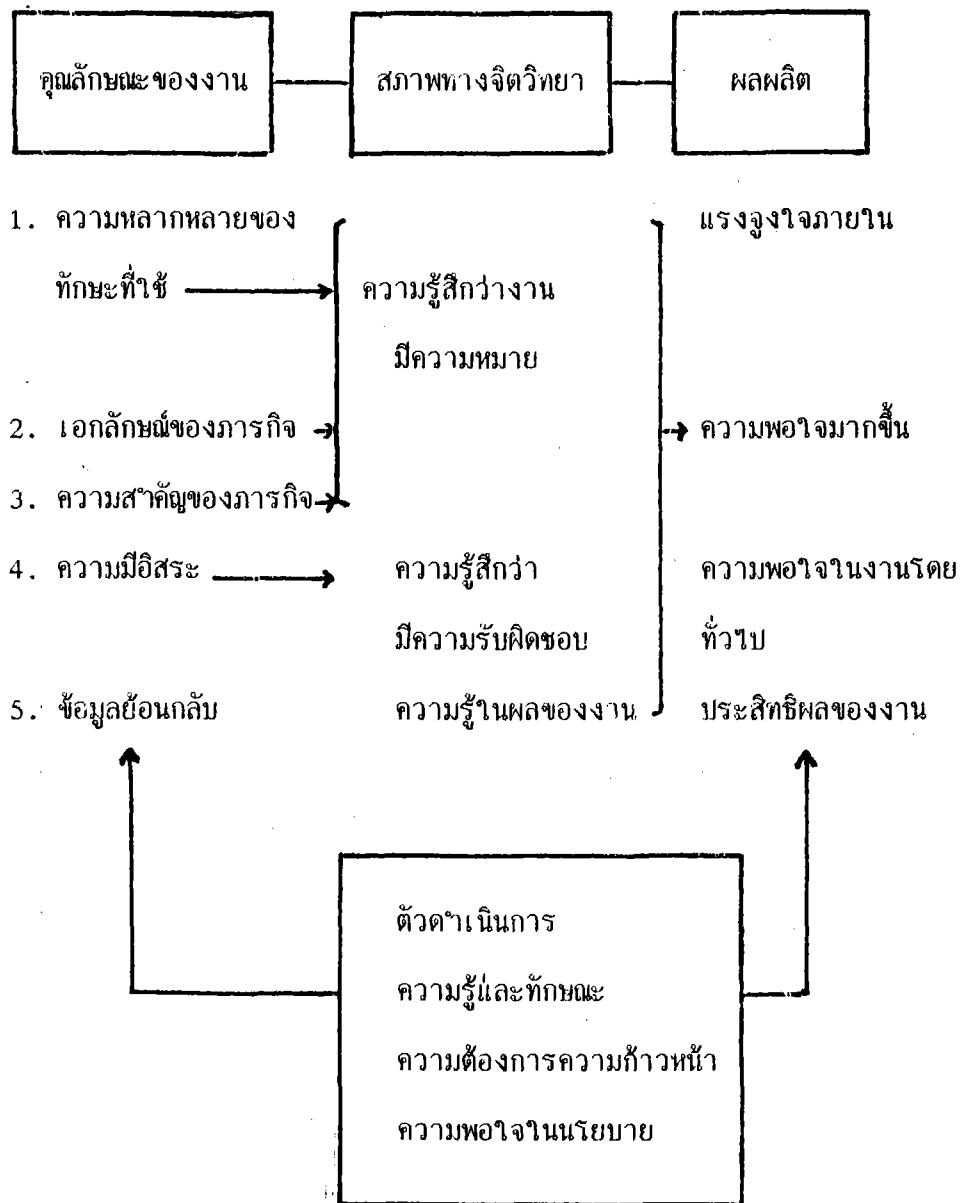
ประการแรก ความรู้สึกที่งานมีความหมาย (Feeling of Meaningfulness) เมื่อบุคคลเห็นว่งานที่ตนทำนั้นมีค่า มีความหมายหรือมีประโยชน์ งานจะมีความหมายก็ต่อเมื่อมีคุณลักษณะ 3 ประการต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะที่ำใช้ (Skill Variety) นั่นคือ งานที่ทำนั้นประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างในการทำงาน
2. เอกลักษณ์ของภารกิจ (Task Identity) นั่นคือ งานที่ทำนั้นควรจะสามารถเสร็จสมบูรณ์ในตัวมันเอง
3. ความสำคัญของภารกิจ (Task Significance) นั่นคือ งานที่ทำนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรืองานของคนอื่น

ประการที่สอง ความรู้สึกที่ต้องมีความรับผิดชอบในการทำงาน (Feeling of Responsibility) เป็นความรู้สึกที่บุคคลตระหนักว่าผลงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องมีคุณภาพ การที่บุคคลจะมีความรับผิดชอบในการทำงานนั้น บุคคลจะต้องมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ความมีอิสระขึ้นอยู่กับปริมาณของเสรีภาพที่มีการไม่ต้องพึ่งใคร สามารถกำหนดตารางการทำงานได้เอง

ประการที่สาม ความรู้ในผลลัพธ์ของงาน (Knowledge of Results) เป็นการที่บุคคลรู้และเข้าใจว่าผลงานของตนมีประสิทธิภาพหรือไม่ การจะทราบเช่นนั้นได้ต้องอาศัยข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from the Job) การรู้ผลงานนั้นเป็นการรู้โดยตรงจากงานที่ปรากฏ มิใช่เป็นการรู้จากการบอกกล่าวของคนอื่น

ตัวแบบคุณลักษณะของงานนั้นแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้ (Hackman and Oldham. 1980 : 83)



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบลักษณะของงาน

รูปแบบการรับรู้คุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮม เป็นการเชื่อมโยงและดัดแปลงผสมผสานทฤษฎี 3 ทฤษฎี (Hackman and Oldham. 1976 : 250-279)

ได้แก่

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ที่เกี่ยวกับระดับความต้องการของมนุษย์
2. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบของงานและแรงจูงใจอันเกิดจากปัจจัยภายใน
3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทัศนคติที่มีต่อระบบราชการ

ระบบราชการน่าจะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ข้าราชการซึ่งอยู่ในระบบเกิดความพอใจหรือไม่พอใจ จึงน่าจะ值得พิจารณาถึงระบบราชการว่ามีปัญหาใดทำให้เกิดความพอใจ เพื่อที่จะสามารถเข้าใจถึงสาเหตุที่ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ลาออกหรือเปลี่ยนงาน

ในสภาพความเป็นจริงระบบราชการมีจุดเด่นหลายประการที่ดึงดูดใจคนเป็นจำนวนมากให้มารับราชการ ค่านิยมดั้งเดิมของคนไทยต่ออาชีพรับราชการยังมียุ่่มาก คนเป็นจำนวนมากเห็นว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับนับหน้าถือตาของบุคคลทั่วไป เมื่อบุคคลใดสามารถเข้ามาในระบบราชการได้แล้ว การที่จะถูกให้ออกจากการนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากมาก ถ้าไม่ประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรง นอกจากนั้นระบบราชการยังมีสวัสดิการที่ดี เช่น ให้อำนาจเสรีภาพ ให้อำนาจรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการ คุ้มครองบุตร ตลอดจนเบียดเบียนตาของข้าราชการด้วย จุดเด่นของระบบราชการคือ ระบบบำนาญ บำนาญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2531 : 46)

แม้ว่าระบบราชการจะมีข้อดีดึงดูดใจคนจำนวนมากต้องการเข้ารับราชการ แต่ในระบบราชการก็มีจุดที่นำเสนอหลายประการที่เป็นสาเหตุให้ระบบราชการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้ข้าราชการจำนวนมากไม่มีความเต็มใจ ตั้งใจทำงาน ไม่อุทิศเวลาให้ทางราชการ ปัจจัยที่สำคัญของการที่องค์การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือด้อย

ประสิทธิภาพ คือ บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการค้นหาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร และปัญหาที่ทำให้ข้าราชการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม และที่สำคัญก็คือ ปัญหาที่ทำให้ข้าราชการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งปัญหาของระบบราชการไทย มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2531 : 47-60)

1. ระบบราชการมีลักษณะแข็งตัว (Rigidity) คือ มีระเบียบข้อบังคับเกินไปด้วยเฉพาะในด้านการควบคุมต่าง ๆ
2. ระบบราชการเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์แบบทางการมาก ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบไม่เป็นทางการนั้นมีน้อย การติดต่อเข้าผู้ส่วนกลางของระบบราชการไม่มุ่งจูงใจให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร
3. การกำหนดเป้าหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของทางราชการส่วนใหญ่เป็นลักษณะการวางแผนจากบนลงล่าง (Top-down planning) ทำให้ข้าราชการผู้น้อยขาดส่วนร่วมในการวางแผนงานขาดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็น
4. โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะซ้ำซ้อน หมายถึง งานขึ้นเดียวกัน หรืองานที่คล้ายกันมีหลายหน่วยงานดูแลรับผิดชอบ
5. การปฏิบัติงานล่าช้าในระบบราชการ (Red Tape) การที่ระบบราชการมีกฎระเบียบมากมายเพื่อการควบคุม และการจัดโครงสร้างขององค์กรก็มุ่งแต่จะควบคุม ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
6. ความขัดแย้งทางทัศนคติการทำงานของข้าราชการ ข้าราชการในปัจจุบันแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ตั้งใจทำงานเพื่อรับใช้สังคมส่วนรวม ประเภทที่สองมีความตั้งใจที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ให้ตนเองและพรรคพวกโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานจึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันในเรื่องการทำงาน
7. ภาวะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในระบบราชการ เป็นปัญหาของการปฏิบัติงานของข้าราชการ การปิดกั้นเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับ

บัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พอใจ โดยเฉพาะการจูงใจโดยการให้การลงโทษ ทำให้ระดับขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำลง

8. การแก้ไขปัญหारेื่องคอร์รัปชั่นของข้าราชการใช้วิธีการลงโทษ (Punishment) ไม่มีการใช้วิธีการเสริมสร้าง (Positive)

9. ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ข้าราชการที่มีความสามารถขาดความหวังในความก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและอาจจะลาออกจากราชการไป เนื่องจากเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานใหม่ได้

10. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยวิธีการหรือชั้นเชิงต่าง ๆ โดยเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำหรือขอให้ทำเป็นเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความข้องคับใจ มีความอึดอัดอยู่ในใจจนทำให้ต้องลาออกจากงานหรือขอเปลี่ยนงานใหม่

11. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระบบราชการ การที่ข้าราชการมีโอกาสดำเนินงานสูงขึ้นในตำแหน่งระดับสูงได้น้อย จะมีผลกระทบต่อความคาดหวังของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการเบื่อหน่าย ปล่อยงานหรือผละจากงานไป

12. ปัญหาด้านค่าครองชีพ ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่ารายได้ของข้าราชการมีน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน

13. ปัญหาความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าและการรับเงินเดือนของข้าราชการ การบริหารงานบุคคลของรัฐไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกันมีหลายองค์การที่ควบคุมการบริหารงานบุคคลของรัฐ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการด้วยกัน

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้บางประการมีและเกิดขึ้นในระบบราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเช่นเดียวกับหน่วยราชการอื่น ๆ จึงทำให้ทัศนคติต่อระบบราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความ

ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ แชฟเฟอร์ (Shaffer. 1987 : 115) และแลมเบอร์ท (Lambert. 1991 : 342) ต่างก็ยืนยันว่า ลักษณะของงานที่ทำ และ ความสำคัญของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของ ความพอใจในงาน

แพสเตอร์และเออร์แลนสัน (Paster and Erlandson. 1982 : 172-183) ได้ศึกษาความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้แบบวัด JDS (Job Diagnostic Survey) ของแอสคแมนและโอลแฮม ผลการวิจัยแสดงว่า ความต้องการของครูมัธยมใน โรงเรียนของรัฐเป็นความต้องการขั้นสูง (Higher - order) และเป็นแรงจูงใจ ภายใน และความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของครูและลักษณะของงาน

มาร์ลีน (Marlene. 1988 : 2281-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ของงานกับความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมผู้ บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมในรัฐโอคลาโฮมา แคนซัส และมีสุริตามรูปแบบการรับรู้ คุณลักษณะงานของแอสคแมนและโอลแฮม โดยใช้แบบสอบถาม JDS (Job Diagnostic Survey) วัดการรับรู้ของงานด้านความหลากหลาย ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญ ของงาน ความเป็นอิสระ และข้อมูลย้อนกลับ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง การรับรู้คุณลักษณะของงาน (ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูล ย้อนกลับ) กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง เอกลักษณะของงาน และความหลากหลายกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

คาร์เรน (Karen. 1988 : 1631-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ของงาน แรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับ กลางในภาควิชาพยาบาล พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับมีความ

สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานรายทั่วไป และ เป็นตัวที่เพิ่มความพึงพอใจ
ในงานสูงขึ้นได้ คาเรนได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหารในระดับ
กลางๆ ได้มีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตัวเองได้มากขึ้น
เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัยที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำงานด้านต่างๆ
มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

บทบาท

ในองค์การแต่ละองค์การมีบทบาทมากมาย บทบาทของบุคคลในแต่ละงานประกอบ
ด้วย กระบวนการและพฤติกรรม ซึ่งสามารถแยกแยะได้ว่าแต่ละคนทำอะไร สิ่งสำคัญประการ
หนึ่งของบทบาท คือ การระบุหน้าที่ของงาน (Rambo. 1982 : 228) นั้นหมายความว่า
ทุกคนในองค์การควรจะได้รู้แน่ชัดในบทบาทของตนเองว่าจะทำงานอะไร มีกิจกรรมหรือ
วิธีการทำงานอย่างไร ดังนั้นบทบาทจึงหมายถึงแบบแผนของพฤติกรรมที่คาดหวังอย่างมี
เหตุผลสำหรับตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ (Gibson and others 1988. : 292)
แต่บทบาทนี้จะ เปลี่ยนอยู่ เสมอตามตำแหน่งหรือสถานะภาพที่เปลี่ยนไป

บทบาทของข้าราชการครู

มากาเรต มีค (Margaret Mead) ได้ไว้ในแนวคิดว่า บทบาทที่สำคัญของครูมี
3 ประการ คือ (Ellis, Cogan and Howey. 1986 : 31-32)

1. บทบาทในฐานะเป็นพี่เลี้ยง (Child-nurse) เป็นบทบาทที่จะช่วยให้นักเรียนเป็นตัวของตัวเอง มีความสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการเรียนรู้
2. บทบาทในฐานะเป็นบิดามารดา (Parent) เป็นบทบาทที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่ นักเรียน และเตรียมตัวนักเรียนเพื่อความสำเร็จในอนาคต
3. บทบาทในฐานะเป็นคุณปู่ (Grandparent) เป็นบทบาทที่จะช่วยให้นักเรียน

มีความซาบซึ้งในศิลปะ วัฒนธรรม และชนบประเพณี

สำหรับบทบาทของข้าราชการครูนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ (สายหยุด จันทาทอง 2529 : 22 - 24)

1. บทบาทหน้าที่ต่อตนเอง โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาในอาชีพครู รัก การอ่านการศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ประพฤติและวางตนอยู่ใน กรอบของศีลธรรมจรรยาและประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ
2. บทบาทต่อนักเรียน สนับสนุนให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการ เรียนรู้ ฝึกนักเรียนให้มีความสามารถในการทำงาน ศึกษาธรรมชาติและความแตกต่างของ นักเรียนแต่ละคนพยายามค้นหาความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ฝึกฝนคุณธรรมและจริยธรรม
3. บทบาทต่อการพัฒนาสังคม โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ในการเรียนการสอนให้เต็มความสามารถส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตย ให้ความรู้และพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เป็นผู้รักความยุติธรรมและกล้าหาญที่จะ ต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วยปัญญา และสละติดตามกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นที่ปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่น

บทบาทของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บทบาทของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในที่นี้จะขอ กล่าวเฉพาะบทบาทของข้าราชการครูกลุ่มที่ไม่ได้ทำหน้าที่การสอน คือ กลุ่มศึกษานิเทศก์ และกลุ่มครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการเขต หรือสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด ดังนี้

1. บทบาทของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน มีบทบาทดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 9-1)

- 1.1 ให้ความปรึกษาแนะนำทางด้านการสอน และการบริหารแก่โรงเรียนที่

อยู่ในความรับผิดชอบ

1.2 ศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบในเรื่องหลักสูตร
สื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการนิเทศก์

1.3 จัดทำและเผยแพร่เอกสารผลงานทางด้านวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการ
การเรียนการสอน และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ช่วยเหลือ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา
หลักสูตร การเรียน หนังสืออ่านประกอบ แผนการสอน หรือแนวการสอนให้สอดคล้องกับ
สภาพปัจจุบัน

1.5 ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติงานเรื่องการประชุมปฏิบัติการ อบรม
สัมมนาครู และผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมงานทางด้านวิชาการในโรงเรียน

1.6 พัฒนารูปแบบการให้บริการโรงเรียนในเรื่องการวัดผลและประเมินผล
การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมเสริมด้านกิจการนักเรียนใน
โรงเรียน

1.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. บทบาทของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 3-1)

2.1 ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแลโรงเรียนเอกชนทุกระดับทุกประเภท
ให้จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.2 ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น

2.3 วินิจฉัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ครู นักเรียน และดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้อง

2.4 พิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหาร โรงเรียน ครู ในกรณี

ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนและกฎหมาย

2.5 ดำเนินการติดตามผลการให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชน

2.6 ดำเนินการในเรื่องการขออนุญาตจัดตั้ง เปลี่ยนแปลงกิจการ และ เลิกเลิกกิจการโรงเรียน

2.7 พิจารณาข้อร้องขอต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการโรงเรียน เช่น การขอผ่อนผันต่างๆ และการขออนุญาตต่างๆ

2.8 ประสานงานกับคุรุสภาในเรื่องการจัดเก็บเงินค่าสมาชิกคุรุสภา

2.9 ประสานการดำเนินงานในเรื่องการสอนวิชาทหาร

2.10 ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแลให้โรงเรียนดำเนินการในเรื่อง การวัดผล ประเมินผล และการออกหลักฐานแสดงผลการเรียนให้แก่นักเรียน

2.11 ดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ เช่น เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่าช่วยเหลือบุตร เงินประกันชีวิต เงินทดแทน และสวัสดิการอื่นๆ

2.12 ดำเนินการในเรื่องการจัดเก็บ รักษา และทำลาย เกี่ยวกับทะเบียนโรงเรียน ทะเบียนครู และใบอนุญาตต่างๆ ของโรงเรียน ครู ในส่วนที่รับผิดชอบ

2.13 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. บทบาทของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการเขต มีดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 9-3)

3.1 ช่วยเหลือศึกษาธิการเขตในงานด้านวิชาการ

3.2 ช่วยเหลือและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แผนการสอน และคู่มือครู

3.3 จัดทำและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการให้กับโรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาต่างๆ

3.4 ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการสอน และการบริหารงานวิชาการแก่

โรงเรียน

3.5 จัดและให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติงานในเรื่องการประชุม อบรม สัมมนา ครูและผู้บริหารในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมงานทางด้านวิชาการในโรงเรียน

3.6 ให้การสนับสนุนโรงเรียนและหน่วยงานอื่นในการเป็นวิทยากรบรรยาย หรือร่วมอภิปรายในการประชุมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ

3.7 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า บทบาทของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่กล่าวมาข้างต้นข้อ 2 และข้อ 3 มีขอบบาทที่แท้จริงตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู

ความขัดแย้ง ความคลุมเครือและภาระงานตามบทบาท

ลักษณะของบทบาทที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมี ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) คือ การที่บุคคลได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับ การคาดหวังให้แสดงบทบาทสองบทบาทเกี่ยวข้องกัน แต่เป็นบทบาทที่ตรงกันข้าม หรือเป็นบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังที่ตั้งไว้ (Schwab and Iwanicki. 1982 : 61; Mitchell and Larson. 1987 : 198)

ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นได้หลายๆ รูปแบบด้วยกัน (Gibson and others. 1988 : 295) คือ

1. ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender Conflict) โดย มีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมสนองความต้องการจากงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน

2. ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender Conflict) เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกันกับ ความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ (Interrole Conflict) เกิดจากบุคคลคนหนึ่งมีอยู่หลายบทบาท แต่ละบทบาทที่มีอยู่นั้นจะเกี่ยวข้องกับความคิดหวังที่แตกต่างกันของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

4. ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง (Job incumbent role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเขาเองในลักษณะที่สอดคล้องกับสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน บุคคลนั้นก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง

ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขในบทบาทมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน มีรายละเอียดที่ไม่ชัดเจนแน่นอน ทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร (Owens.1987 : 63) ความคลุมเครือในบทบาทเป็นผลมาจากความสลับซับซ้อนขององค์การหรือขนาดขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจไม่ชัดเจนในข้อมูลข่าวสารขององค์การ อันอาจเกิดจากความเจริญขององค์การและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ความพอใจในงานลดลง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าทำอะไรโดยปราศจากเหตุผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานในองค์การและต่อผลผลิตขององค์การอีกด้วย (Rizzo and others. 1970 : 154)

ภาระงานตามบทบาท (Role load) ภาระงานตามบทบาทเกิดขึ้นทั้งที่มีปริมาณงานมากเกินไป (Overload) หรืองานน้อยเกินไป (Underload) บุคคลจะรู้ว่างานมากเกินไป หรือน้อยเกินไป ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกดดันส่งผลถึงการตัดสินใจเปลี่ยนงาน (Arnold and Feldman 1986. : 461-463)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าลักษณะของบทบาทมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ดังงานวิจัยต่อไปนี้

ซาซารี (Zachary. 1988 :1343-A) ได้ศึกษาบทบาทของศึกษาธิการในการทำงานกับสมาชิกในการเลือกการตัดสินใจของศึกษาธิการในรัฐเท็กซัส พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทส่งผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนงานของศึกษาธิการ

โนแลน (Nolan. 1989 : 3830-A) ได้ศึกษาความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทในศูนย์ศิลปะรัฐฟลอริดา พบว่า ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาท 14% และจำนวนอาสาสมัครที่ทำงานอยู่ในศูนย์ศิลปะมีความคลุมเครือในบทบาทถึง 39%

คอนลีย์ (Conley. 1989 : 58-81) ได้ทำการวิจัยสภาพการทำงานของครู พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาททำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู

ไลท์เทิล (Lightle 1990 : 2947-A) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับความกดดันและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนด้านอำนวยความสะดวกในชุมชน พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับความกดดันและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กัน และความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาท มีความสัมพันธ์กับความกดดันและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทและภาระงานในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน ตอนที่ 2 การพัฒนา โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปี 2534 จำนวน 900 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ จำนวน 61 คน ครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 72 คน ครู อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 383 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของประชากรได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 516 คน

ตาราง 1 ลักษณะงานและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศึกษานิเทศก์	งานนิเทศ	61	61
ครู อาจารย์	งานธุรการ	72	72
ครู อาจารย์	งานสอน	767	383
	รวม	900	516

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษานำมาการวิจัยนี้เป็นดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ประสบการณ์
- 1.5 ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ความหลากหลายของทักษะที่ใช้
- 2.2 เอกลักษณ์ของภารกิจ
- 2.3 ความสำคัญของภารกิจ

- 2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ข้อมูลย้อนกลับจากภารกิจ
- 2.6 ทักษะติดต่อระบบราชการ
- 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย
 - 3.1 ลักษณะงาน
 - 3.2 เพื่อนร่วมงาน
 - 3.3 ผู้บังคับบัญชา
 - 3.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - 3.5 รายได้
- 4. ปัจจัยด้านบทบาท ประกอบด้วย
 - 4.1 ความขัดแย้งในบทบาท
 - 4.2 ความคลุมเครือในบทบาท
 - 4.3 ภาระงานตามบทบาท

ตัวแปรตาม คือความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและแบบเติมคำที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ตัวอย่างแบบสอบถาม เช่น

1. เพศ ☐ ชาย
 ☐ หญิง
2. อายุ ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้งานที่ทำ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่มุ่งวัดการรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำใน 6 ด้าน รวมจำนวน 35 ข้อ คือ

1. ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ จำนวน 6 ข้อ
2. เอกลักษณะของภารกิจ จำนวน 6 ข้อ
3. ความสำคัญของภารกิจ จำนวน 3 ข้อ
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ
5. ข้อมูลย้อนกลับจากภารกิจ จำนวน 4 ข้อ
6. ทัศนคติที่มีต่อระบบราชการ จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน ซึ่งคะแนนมีความหมายดังนี้

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

ตัวอย่างแบบสอบถาม เช่น

	ข้อความ	ระดับคะแนน
0	ท่านเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	1 2 3 4 5
00	ท่านสามารถทำงานได้ดีในระบบราชการ	1 2 3 4 5

การสร้างแบบทดสอบ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาใหม่เพื่อให้เหมาะสม
กับเรื่องที่ได้ศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนนี้เท่ากับ 0.825
การสร้างแบบสอบถามอาศัยแนวคิดพื้นฐานจากแบบวัดต่อไปนี้

1. แบบวัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Inventory)
ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ซิมส์ ซิลลาจี และเคลเลอร์ (Sims, Szilagyi and Keller. 1976)
แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ช่วงคะแนน จำนวน 30 ข้อ วัดใน
5 ด้าน คือ

- ก. ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ (Skill variety)
- ข. ความมีอิสระ (Autonomy)
- ค. เอกลักษณ์ของภารกิจ (Task identity)
- ง. การร่วมมือทำงานกับคนอื่น (Dealing with others)
- จ. โอกาสที่จะมีมิตร (Friendship opportunities)

แบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.85 กับ 0.90 (Szilagyi and Holland. 1980 : 28-33)

2. ตัวแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยแฮกแมนกับโอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1975, 1980) แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 7 ช่วงคะแนน จำนวน 21 ข้อ วัดใน 7 ด้าน คือ

- ก. ความหลากหลายของทักษะที่ใช้
- ข. เอกลักษณ์ของภารกิจ
- ค. ความสำคัญของภารกิจ
- ง. ความมีอิสระ
- จ. ข้อมูลย้อนกลับจากงานที่ทำ
- ฉ. ข้อมูลย้อนกลับจากหน่วยงาน
- ช. การร่วมมือทำงานกับคนอื่น

แบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.72 กับ 0.75

3. แบบวัดเจตคติที่มีต่อระบบราชการของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 62) แบบวัดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 7 ช่วงคะแนน จำนวน 8 ข้อ ความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.82

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่มีต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน และรายได้ มี 72 ข้อ ถามลักษณะงาน 18 ข้อ เพื่อนร่วมงาน 18 ข้อ ผู้บังคับบัญชา 18 ข้อ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 9 ข้อ และรายได้ 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความ/คำ แล้วทำเครื่องหมายในช่องว่างหน้าข้อความ/คำ โดยกำหนดเครื่องหมายดังนี้

/ แทน ข้อความที่ บรรยาย ลักษณะขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ตอบปฏิบัติ

X แทน ข้อความที่ ไม่บรรยาย ลักษณะขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ตอบปฏิบัติ

? แทน ถ้าผู้ตอบไม่แน่ใจ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ/คำ ข้างล่างนี้ว่าบรรยายถึงลักษณะงานที่ท่านทำอยู่หรือไม่ แล้วขีดคำตอบดังนี้

/ ถ้าข้อความนี้บรรยายลักษณะงานที่ท่านกำลังทำอยู่

X ถ้าข้อความนี้ไม่บรรยายลักษณะงานที่ท่านกำลังทำอยู่

? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะอย่างไร?

..... รับฟังความคิดเห็น

..... เอาใจยาก

..... ไม่สุภาพ

..... ฟ้องสั้นฟ้องยาว

การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยใช้ดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำ (Job Descriptive Index) หรือ JDI ของสมิท เคนคัลและฮูลิน (Smith, Keldal and Hulin 1969) เป็นเครื่องมือที่ได้พัฒนาอย่างเหมาะสมสำหรับใช้วัดความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้เป็นดังนี้ ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.83 ด้านผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.90 ด้านรายได้เท่ากับ 0.85 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเท่ากับ 0.79 และด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.90 สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแบบสอบถามตอนนี้เท่ากับ 0.93

การตรวจหาคะแนน คำตอบของแบบสอบถามแต่ละข้อ ตรวจหาคะแนนแยกแต่ละด้าน โดยคิดคะแนนดังนี้

คำตอบที่มีเครื่องหมาย / ในข้อคำถามที่เป็นบวก คิดค่าคะแนนเท่ากับ 3

คำตอบที่มีเครื่องหมาย X ในข้อคำถามที่เป็นลบ คิดค่าคะแนนเท่ากับ 3

คำตอบที่มีเครื่องหมาย ? ทุกข้อคำถามที่ตอบ คิดค่าคะแนนเท่ากับ 1

คำตอบที่แตกต่างไปจากข้างต้นนี้ คิดค่าคะแนนเท่ากับ 0

สำหรับรายละเอียดในการให้ค่าคะแนนแต่ละข้อจะอยู่ในคู่มือแบบสอบถาม

เกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการแปลความหมายของ

ข้อมูลกำหนดไว้ ดังนี้

ตั้งแต่ 0-1 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานน้อย

ตั้งแต่ 1-2 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานปานกลาง

ตั้งแต่ 2-3 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านบทบาท

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะวัดด้านบทบาทในการ

ทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 6 ช่วงคะแนน ซึ่งคะแนนมีความหมาย ดังนี้

6 หมายถึง จริงที่สุด

5 หมายถึง จริง

4 หมายถึง ค่อนข้างจริง

3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

2 หมายถึง ไม่จริง

1 หมายถึง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 49 ข้อ แบ่งเป็น

วัดความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 17 ข้อ

วัดความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 18 ข้อ

วัดภาระงานตามบทบาท จำนวน 14 ข้อ

ตัวอย่างของแบบสอบถาม เช่น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
0	ท่านรู้ว่าท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง	1 2 3 4 5 6
00	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน โดยไม่มีคนมากพอที่จะทำงานให้เสร็จ	1 2 3 4 5 6

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะพัฒนาแบบวัดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะศึกษา สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแบบสอบถามครั้งนี้เท่ากับ 0.81 ด้านความขัดแย้งในบทบาทเท่ากับ 0.74 ด้านความคลุมเครือในบทบาทเท่ากับ 0.75 และด้านภาระงานตามบทบาทเท่ากับ 0.77 การสร้างแบบสอบถามอาศัยแนวคิดพื้นฐานจากแบบวัดความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาทของริซโซ, เฮาส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman 1970)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจที่เปลี่ยนงาน

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน มี 4 ตัวเลือก โดยมีน้ำหนักคะแนนจาก 1 ถึง 4 ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เคยคิดเลย
- 2 หมายถึง คิดอยู่บ้างเหมือนกันในบางครั้ง
- 3 หมายถึง คิดอยู่บ่อย ๆ
- 4 หมายถึง ตั้งใจจะย้ายแน่

ตัวอย่าง

ในระยะเวลาอีก 3 ปีข้างหน้า ท่านมีความคิดหรือมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย  รอบตัวเลข
หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดของท่าน

- 1 = ไม่เคยคิดเลย
- 2 = คิดอยู่บ้างเหมือนกันในบางครั้ง
- 3 = คิดอยู่บ่อย ๆ
- 4 = ตั้งใจจะย้ายแน่

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยเครื่องมือในการ
วิจัยของบุคคลต่อไปนี้

1. แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน (Turnover intentions) ของ
แชฟเฟอร์ (Shaffer. 1987 : 118)
2. แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน (Turnover intentions) ของ
บาซาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach and Bamberger. 1990 : 325)

การแปลความหมายของคะแนน

สำหรับการพิจารณาความหมายของคะแนนเพื่อใช้ในการแปลความหมาย
ของข้อมูลทางเดาไว้ ดังนี้

- 3.50-4.00 หมายถึง ตั้งใจจะย้ายแน่ (มีความตั้งใจสูง)
- 2.50-3.49 หมายถึง คิดอยู่บ่อยๆ (มีความตั้งใจค่อนข้างสูง)
- 1.50-2.49 หมายถึง คิดอยู่บ้างเหมือนกันในบางครั้ง (มีความตั้งใจปานกลาง)
- 1.00-1.49 หมายถึง ไม่เคยคิดเลย (มีความตั้งใจน้อย)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรง และความ
เชื่อมั่นของแบบวัด ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแล้วได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ภาษา เนื้อหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่อง ที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภายหลังจากการนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณ หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อแล้วคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัด แต่ละตอน ถ้าได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.815-0.932

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. เสนอเค้าโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้มีหนังสือถึงข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน เพื่อขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถาม แล้วส่งกลับไปยังผู้วิจัยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

ในการจัดกระทำข้อมูลมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. ทำการตรวจให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้และตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้วนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใช้โปรแกรม SPSS-X (Statistical Package for the Social Science Version X) โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐาน

ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมมติฐานมีว่า "ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูมีในระดับสูง" สถิติที่ใช้ คือค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเอาค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้
2. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมมติฐานมีว่า "ข้าราชการครูที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน" สถิติที่ใช้ คือ t-test และ One-Way ANOVA (Ferguson. 1981 : 234-250)
3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมมติฐานที่มีว่า "ปัจจัยด้าน งานปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน" สถิติที่ใช้ คือสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Ferguson 1981. : 107-114)
4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 สมมติฐานมีว่า "ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน" สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วย วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Ferguson. 1981 : 472-473)

ตอนที่ 2 การพัฒนา

ในขั้นตอนของการพัฒนานั้น ผู้วิจัยได้นำเอาผลการวิจัยในตอนที่ 1 มาศึกษา โดยดูว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแล้วเอาข้อค้นพบมาจัดทำเป็นเนื้อหาในการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเป็นแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวคิดเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จากนั้นจึงเสนอให้เป็นแนวทางที่สมบูรณ์ต่อไป

จุดมุ่งหมาย

เพื่อหาแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

วิธีการพัฒนา

ผู้วิจัยได้จัดทำเนื้อหาและแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แนวคิดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำมาปรับปรุง จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงสรุปเป็นแนวทางที่สมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนในการพัฒนา มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ หรือสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมาจัดทำเนื้อหา และแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 1 เพื่อให้แนวคิดเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 2 นำเอาแนวคิดและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 1 มาปรับปรุงเป็นแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 2 ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางดังกล่าว ต่อจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงให้เป็นแนวทางที่สมบูรณ์ต่อไป

เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ในขั้นตอนการพัฒนานี้ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 2 ชุด ผู้เชี่ยวชาญแต่ละชุดมีคุณสมบัติต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 พิจารณาคัดเลือกบุคคลจำนวน 12 คน จากบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ

1.1 เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถทางการบริหารงานบุคคล

1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลที่มีชื่อเสียง
และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

1.3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 พิจารณาคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

จำนวน 10 คน คือ

2.1 เป็นผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน
ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง รองเลขาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2.2 เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง รองเลขาธิการ หรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมาก่อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันในการแปลผลข้อมูล และเพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

S.D = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

F = แทนค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution

R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

a = ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

b = สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

B = สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

S.E.b = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

S.E.est = ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

X_1 = เพศ

X_2 = อายุ

X ₃	= ระดับการศึกษา
X ₄	= ประสบการณ์ในการทำงานกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน
X ₅	= ความหลากหลายของทักษะที่ใช้
X ₆	= เอกลักษณ์ของภารกิจ
X ₇	= ความสำคัญของภารกิจ
X ₈	= ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
X ₉	= ข้อมูลย้อนกลับ
X ₁₀	= ทศนะคติต่อระบบราชการ
X ₁₁	= ลักษณะงาน
X ₁₂	= เพื่อนร่วมงาน
X ₁₃	= ผู้บังคับบัญชา
X ₁₄	= การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
X ₁₅	= รายได้
X ₁₆	= ความขัดแย้งในบทบาท
X ₁₇	= ความคลุมเครือในบทบาท
X ₁₈	= ภาระงานตามบทบาท
Y	= ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
FAC 1	= ปัจจัยด้านงาน
FAC 2	= ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
FAC 3	= ปัจจัยด้านบทบาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำเสนอนี้ ประกอบด้วยจำนวนข้อมูลและลักษณะข้อมูล ดังต่อไปนี้

จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน ทั้ง 3 ลักษณะงาน คือ งานนิเทศ (ได้แก่ ศึกษาพิเศษในส่วนกลาง) งาน
ธุรการ (ได้แก่ ข้าราชการครูที่ประจำสำนักงานศึกษาธิการเขต และสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัด) และงานสอน (ได้แก่ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
และโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนา) จำนวนตามลักษณะงานได้ดังนี้

ตาราง 2 ร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้ จำนวนตามแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
งานนิเทศ	61	51	83.61
งานธุรการ	72	62	85.11
งานสอน	383	371	96.87
รวม	516	484	93.80

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้มาใช้ในการ

วิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 484 ชุด จากการจัดเก็บ 516 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.80 หาก
 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติปรากฏว่า เก็บได้จากงานนิเทศ งานธุรการ และงานสอน
 คิดเป็นร้อยละ 83.61, 86.11 และ 96.87 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีข้อมูลเพียงพอ
 ที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยได้

ลักษณะข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบ ปรากฏผลดัง

ตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>	ชาย	246	50.82
	หญิง	238	49.18
	รวม	484	100.00
<u>อายุ</u>	ต่ำกว่า 40 ปี	269	55.57
	40 ปีขึ้นไป	215	44.43
	รวม	484	100.00
<u>ระดับการศึกษา</u>	ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	21.90
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	378	78.10
	รวม	484	100.00
<u>ประสบการณ์</u>	ต่ำกว่า 14 ปี	315	65.08
	14 ปี ขึ้นไป	169	34.92
	รวม	484	100.00
<u>ลักษณะงานที่ทำ</u>	งานนิเทศ	51	10.54
	งานธุรการ	62	12.81
	งานสอน	371	76.65
รวม		484	100.00

จากตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมได้ อธิบายดังนี้

เพศ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย และเพศหญิง มีจำนวนใกล้เคียงกัน

อายุ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุในวัยทำงาน คือ ต่ำกว่า 40 ปี

ระดับการศึกษา ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบปริญญา มีส่วนน้อยที่ไม่จบปริญญา

ประสบการณ์ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนน้อย คือต่ำกว่า 14 ปี

ลักษณะงานที่ทำ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ตอบแบบสอบถามที่ส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตอนๆ ตามลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแต่ละข้อจะใช้วิธีการทางสถิติที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า "ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูมีในระดับสูง" วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเอาค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ

ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ
ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D	ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน (ระดับ)
ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน	484	1.969	.916	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลแต่ละตัวแปร จะพบความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการ

ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำแนกตามตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน (ระดับ)
<u>เพศ</u>				
ชาย	246	1.9472	.959	ปานกลาง
หญิง	238	1.9916	.8702	ปานกลาง
รวม	484	1.9690	.9157	ปานกลาง
<u>อายุ</u>				
ต่ำกว่า 40 ปี	269	2.1375	.9520	ปานกลาง
40 ปี ขึ้นไป	215	1.7581	.8229	ปานกลาง
รวม	484	1.9690	.9157	ปานกลาง
<u>ระดับการศึกษา</u>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	1.5472	.7021	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	378	2.0873	.9343	ปานกลาง
รวม	484	1.9690	.9157	ปานกลาง
<u>ประสบการณ์</u>				
ต่ำกว่า 14 ปี	315	2.1143	.9699	ปานกลาง
14 ปี ขึ้นไป	169	1.6982	.7344	ปานกลาง
รวม	484	1.9690	.9157	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	N	$\bar{X}$	S.D	ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน (ระดับ)
<u>ระดับตำแหน่ง</u>				
ระดับ 3	63	2.3929	.9941	ปานกลาง
ระดับ 4	69	2.1522	.9988	ปานกลาง
ระดับ 5	161	1.8851	.8966	ปานกลาง
ระดับ 6	191	1.8534	.8488	ปานกลาง
รวม	484	1.9690	.9157	ปานกลาง
<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>				
ศึกษานิเทศก์	51	1.8529	.8018	ปานกลาง
งานธุรการ	62	1.8387	.9311	ปานกลาง
งานสอน	371	2.0067	.9267	ปานกลาง
รวม	484	1.9690	.9157	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับปานกลางไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตาม
เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง หรือลักษณะงานที่ทำ ก็ปรากฏผล
เช่นเดียวกัน

สรุปผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏผล คือ ข้าราชการครูของสำนัก
งานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่ง

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า "ข้าราชการครูที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานแตกต่างกัน" วิเคราะห์โดยการหาค่า t (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงานที่แตกต่างกัน ปรากฏผล ดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D	t	นัยสำคัญที่ระดับ
<u>เพศ</u>					
ชาย	246	1.9472	.959	-0.53	-
หญิง	238	1.9916	.870		
<u>อายุ</u>					
ต่ำกว่า 40 ปี	269	2.1375	.952	4.70	.01
40 ปี ขึ้นไป	215	1.7581	.823		
<u>ระดับการศึกษา</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	1.5472	.702	-6.47	.01
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	378	2.0873	.934		
<u>ประสบการณ์</u>					
ต่ำกว่า 14 ปี	315	2.1143	.970	5.29	.01
14 ปี ขึ้นไป	169	1.6982	.734		

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีเพศต่างกันมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ข้าราชการครูที่มีแนวโน้มของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน คือ บุคคลที่มีอายุน้อย ระดับการศึกษาสูง และมีประสบการณ์น้อย

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏผล ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ระหว่างกลุ่ม	2	2.2678	1.1339	1.3542	
ภายในกลุ่ม	481	402.7673	0.8374		
รวม	483	405.0351			

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือไม่ว่า จะปฏิบัติงานในฐานะ เป็นศึกษานิเทศก์ ทำงานธุรการ หรือการสอน ระดับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับตำแหน่ง (c) ปรากฏผลดัง ตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ระหว่างกลุ่ม	3	16.0603	5.3534	6.5766	.01
ภายในกลุ่ม	473	385.0288	0.8140		
รวม	476	401.0891			

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแตกต่างกันระดับตำแหน่ง (C) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานรายคู่ จำแนกตามตำแหน่ง
ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานรายคู่ จานแนกตามระดับตำแหน่ง

		ระดับ 6	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3
	$\bar{X}$	1.8534	1.8851	2.1522	2.3929
ระดับ 6	1.8534	-	0.0317	0.2988	0.5395*
ระดับ 5	1.8851		-	0.2671	0.5078*
ระดับ 4	2.1522			-	0.2407
ระดับ 3	2.3929				-

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับ 3 มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับ 5 กับระดับ 6 ข้าราชการครูระดับ 4, 5 และ 6 มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปรากฏผลสำคัญ

ดังนี้

1. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 14 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

6. ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูระดับ 3 มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูระดับ 5 และระดับ 6 โดยสรุปแล้วผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ระบุว่า "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน" ทำการทดสอบโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยทั้ง 4 กลุ่ม กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล กับความ

ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
ของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
เพศ X ₁		-.1921*	.0449	-.0895	.0156
อายุ X ₂			-.3852**	.7509**	-.2103**
ระดับการศึกษา X ₃				-.4218**	.2048**
ประสบการณ์ X ₄					-.1990**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -.4218 ถึง .7509 โดยที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนอายุ และประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านงานกับความ

ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปรากฏผล
ดังตารางที่ 11

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยน
งานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
ความหลากหลาย ของทักษะที่ใช้ เอกลักษณ์ของ ภารกิจ	X ₅	.3237**	.2142**	.1992**	.2530**	.2061**	-.0914
ความสำคัญของ ภารกิจ	X ₆		.3247**	.6404**	.5832**	.4996**	-.2315**
ความมีอิสระใน การปฏิบัติงาน	X ₇			.1959**	.2964**	.3184**	-.0969
ข้อมูลย้อนกลับ ทัศนคติที่มีต่อ ระบบราชการ	X ₈				.5337**	.4407*	-.2400**
	X ₉					.5293**	-.2602**
	X ₁₀						-.2769**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปร

ในปัจจุบันงาน อันได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณ์ของภารกิจ ความสำคัญของภารกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากภารกิจ ทักษะที่มีต่อระบบราชการ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.2769$ ถึง $.6404$ โดยที่เอกลักษณ์ของภารกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับ และทักษะที่มีต่อระบบราชการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

ผลการคำนวณ ค่าสหประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจุบันด้านความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนปรากฏผลดัง ตาราง 12

ตาราง 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจุบันด้านความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	Y
ลักษณะงาน X_{11}		$.4803^{**}$	$.5150^{**}$	$.4978^{**}$	$.2952^{**}$	$-.2415^{**}$
เพื่อนร่วมงาน X_{12}			$.5359^{**}$	$.4145^{**}$	$.3203^{**}$	$-.2091^{**}$
ผู้บังคับบัญชา X_{13}				$.4528^{**}$	$.2533^{**}$	$-.1310^{*}$
การเลื่อนขั้น						
เลื่อนตำแหน่ง X_{14}					$.4296^{**}$	$-.1867^{**}$
รายได้ X_{15}						$-.1073$

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน อันได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รายได้และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.2415$ ถึง $.5359$ โดยที่ลักษณะงานเพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ส่วนผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบทบาทกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบทบาท กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	X_{16}	X_{17}	X_{18}	Y
ความขัดแย้งในบทบาท X_{16}		$.2502^{**}$	$.6143^{**}$	$.0024$
ความคลุมเครือในบทบาท X_{17}			$.3720^{**}$	$-.2024^{**}$
ภาระงานตามบทบาท X_{18}				$-.1332^*$

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบทบาท อันได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานตามบทบาท ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง -0.2024 ถึง 0.6143 โดยที่ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และภาระงานตามบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 18 ตัว กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังตาราง 14

Table 14. Results of the principal component analysis of the 18 variables. The eigenvalues and the percentage of variance explained by each principal component are shown. The variables are listed in the first column. The eigenvalues are shown in the second column. The percentage of variance explained by each principal component is shown in the third column. The variables are listed in the first column. The eigenvalues are shown in the second column. The percentage of variance explained by each principal component is shown in the third column.

Variables	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
X ₁	1.0000	-.1821**	.0449	-.0335	-.1831**	.1638**	-.1061	.1603*	.0022	.0763	.0153	.0306
X ₂		1.0000	-.3852**	.0509**	.1534*	.1076	.0026	.0432	.1100	.1107	.1126*	.1090
X ₃			1.0000	-.4218**	.0523	-.0094	-.0216	-.0208	-.0187	-.1783**	-.1510*	-.1729*
X ₄				1.0000	.0621	.0815	.0073	.0115	.0881	.1161	.0810	.1124
X ₅					1.0000	.3237**	.2142**	.1992**	.2536**	.2061**	.2175**	.1276*
X ₆						1.0000	.3247**	.6404**	.5832**	.4956**	.3935**	.1632*
X ₇							1.0000	.1259**	.2964**	.3184	.2586**	.1689*
X ₈								1.0000	.5337**	.4407**	.4175**	.2402*
X ₉									1.0000	.5253**	.3536**	.2210*
X ₁₀										1.0000	.33712**	.2738*
X ₁₁											1.0000	.4803*
X ₁₂												1.0000
X ₁₃												
X ₁₄												
X ₁₅												
X ₁₆												
X ₁₇												
X ₁₈												

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปร 18 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ เอกลักษณะของภารกิจ ความมีอิสระทางปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะติดต่อระบบราชการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความคลุมเครือในบทบาท โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง $-.2769$ ถึง $-.1867$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ปรากฏว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .001
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านงาน กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ปรากฏว่า ทักษะติดต่อระบบราชการ ข้อมูลย้อนกลับ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และเอกลักษณะของภารกิจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ปรากฏว่า ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบทบาท กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยน

งานของข้าราชการครู ปรากฏว่า ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู

โดยสรุปแล้วตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ทักษะคิดต่อระบบราชการ ข้อมูลย้อนกลับ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของภารกิจ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาท

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า "ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน" ทำการทดสอบโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step. Wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของแต่ละปัจจัยและตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัว

การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของแต่ละปัจจัยโดยพิจารณาภาพรวมของแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท และวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัว เพื่อพยากรณ์

ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดย
วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลปรากฏดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัว ที่ใช้
พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 15

ตารางที่ 15 ค่าสถิติของตัวแปร 18 ตัว จากปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้าน
ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทที่ท้าทายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
ของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
เพศ	.02154	.10335	.01169	.043	
อายุ	-.01045	.01034	-.08101	1.021	
ระดับการศึกษา	.19400	.10734	.10569	3.267	
ประสบการณ์	-5.35149E-03	.01175	-.03653	.208	
ความหลากหลาย	.05762	.10561	.03110	.298	
เอกลักษณ์ของ					
ภารกิจ	-.08848	.13909	-.04919	.405	
ความสำคัญของ					
ภารกิจ	.02134	.07945	.01502	.072	
ความมีอิสระ	-.11791	.10093	-.08440	1.365	
ข้อมูลย้อนกลับ	-.11425	.10695	-.07423	1.141	
ทัศนคติต่อระบบ					
ราชการ	-.17423	.10508	-.11148	2.749	
ลักษณะงาน	-.12543	.10720	-.07959	1.369	
เพื่อนร่วมงาน	-.18444	.09453	-.12995	3.807	.05
ผู้บังคับบัญชา	.08520	.08701	.06544	.959	

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
การเลื่อนชั้น					
เลื่อนตำแหน่ง	-.02711	.08897	-.01983	.093	
รายได้	.04177	.07984	.03035	.274	
ความขัดแย้งใน					
บทบาท	.02222	.10428	.01520	.045	
ความคลุมเครือ					
ในบทบาท	.01868	.12696	.3642E-03	.022	
ภาระงานตาม					
บทบาท	-.18298	.12177	-.10553	2.258	
$R = .4172$ $R^2 = .1740$ $S.E.b = .69616$ $a = 4.47993$					

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ในจำนวนตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปร ตัวแปรด้านเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.12995$ รองลงมา คือ ทักษะติดต่อระบบราชการ ระดับการศึกษา และภาระงานตามบทบาท ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $-.11148$, $.10569$, และ $-.10553$ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 18 ตัว กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เท่ากับ $.4172$ สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูได้ 17.40 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 17.40 เปอร์เซนต์

1.2 การคัดเลือกหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทุกตัวแปรที่ศึกษา เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตัวแปร 18 ตัว ที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ โดยพิจารณาจากภาพรวมทุกปัจจัย ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 6 ตัว ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 6 ตัว จากปัจจัย 4 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ทัศนคติต่อระบบ					
ราชการ	-.23741	.08893	-.15190	7.127	.01
อายุ	-.01462	7.02528E-03	-.11337	4.330	.05
ความมีอิสระใน					
การทำงาน	-.17969	.07826	-.12863	5.272	.05
ระดับการศึกษา	.20042	.10045	.10918	3.981	.05
ภาระงานตาม					
บทบาท	-.21342	.08855	-.12309	5.809	.05
เพื่อนร่วมงาน	-.17589	.107575	-.12392	5.392	.05
R = .4018 R ² = .1614 S.E.est = .54498 a = 4.66152					

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ ทัศนคติต่อระบบราชการ

อายุ ความมีอิสระในการทำงาน ระดับการศึกษา ภาระงานตามบทบาท และเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเรียงตามลำดับ คือ ทศนคติต่อระบบราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $- .15190$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $- .12863$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $- .12392$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ภาระงานตามบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $- .12309$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $- .11337$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และระดับการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $.10918$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัว กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าเท่ากับ $.4018$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ $.54498$ ตัวแปรทั้ง 6 ตัว รวมกันสามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 16.14 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ได้ 16.14 เปอร์เซนต์

1.3 การนำตัวแปรด้านบุคคล 4 ตัวแปร ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

ช่อง ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวแปร	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
เพศ	-.03021	.08679	-.01652	.121	-
อายุ	-.01991	9.04163E-03	-.16080	4.842	.05
ระดับการศึกษา	.25562	.09255	.14154	7.628	.01
ประสบการณ์	-7.60153E-03	.01032	-.05317	.543	-
R = .2904 R ² = .0843 S.E.est = .40102 a = 2.4128					

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านปัจจัยด้านบุคคล 4 ตัว ที่ใช้สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน มีอำนาจการพยากรณ์เรียงตามลำดับ คือ อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.16080$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์ $.14154$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัว กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูมีค่าเท่ากับ .2904 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .40192 ตัวแปรทั้ง 4 ตัวรวมกัน สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูได้ 8.43 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 8.43 เปอร์เซ็นต์

1.4 การนำตัวแปรจากปัจจัยด้านงาน 6 ตัวแปร มาใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลปรากฏดัง

ตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
ของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความหลากหลาย					
ของทักษะ	-.03623	.08994	-.09135	.162	-
เอกลักษณะของ					
ภาระกิจ	-.10207	.11801	-.05552	.748	-
ความสำคัญของ					
ภาระกิจ	.07255	.06855	.05081	1.110	-
ความมีอิสระใน					
การทำงาน	-.11774	.08594	-.08255	1.877	-
ข้อมูลย้อนกลับ	-.11502	.09206	-.07374	1.561	-
ทัศนคติต่อระบบ					
ราชการ	-.34044	.08589	-.21565	15.711	.001
$R = .3404$ $R^2 = .1158$ $S.E.est = .38873$ $a = 4.14975$					

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรจากปัจจัยด้านงาน 6 ตัว ตัวแปรที่สามารถที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีตัวแปรเดียว คือ ทัศนคติต่อระบบราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.21565$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัว

กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู มีค่าเท่ากับ .3403 ค่าความคลาดเคลื่อน
เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .38873 ตัวแปรทั้ง 6 ตัว รวมกันสามารถทำนายความ
ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูได้ 11.58 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์
11.58 เปอร์เซนต์

1.5 การนำตัวแปรจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน 5 ตัวแปร ใช้
พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน ผลปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจ
ที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ลักษณะงาน	-.27666	.08743	-.17774	10.013	.01
เพื่อนร่วมงาน	-.19922	.08023	-.13989	6.166	.05
ผู้บังคับบัญชา	.08470	.07350	.06530	1.328	-
การเลื่อนขั้น					
เลื่อนตำแหน่ง	-.05376	.07585	-.03901	.502	-
รายได้	-.01136	.06686	-83290E-03	.09	-

$$R = .2663 \quad R^2 = .0709 \quad S.E.est = .16396 \quad a = 2.80210$$

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

5 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอำนาจการพยากรณ์เรียงลำดับ คือ ลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.17774$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.13989$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัว กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าเท่ากับ $.2663$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ $.16396$ ตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูได้ 7.09 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจการพยากรณ์ 7.09

1.6 การนำตัวแปรจากปัจจัยด้านบทบาท 3 ตัวแปร ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสถิติของตัวแปรจากปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ความขัดแย้งใน					
บทบาท	.24676	.09141	.16359	7.288	.01
ความคลุมเครือ					
ในบทบาท	-.37103	.10180	-.18632	13.283	.001
ภาระงานตาม					
บทบาท	-.33102	.11250	-.18699	8.654	.01
$R = .2647$ $R^2 = .0701$ $S.E.est = .39114$ $a = 3.65086$					

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรจากปัจจัยด้านบทบาท 3 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอำนาจการพยากรณ์เรียงตามลำดับ คือ ภาระงานตามบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.18699$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ รองลงมา คือ ความคลุมเครือในบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $-.18632$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.001$ และความขัดแย้งในบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $.16359$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีค่าเท่ากับ $.2647$ ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ $.39114$ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวรวมกันสามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูได้ 7.01 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 7.10 เปอร์เซ็นต์

ในการนำตัวแปรจากปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทมาพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสถิติของกลุ่มปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้าน
บทบาท ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านงาน	-.47572	.13105	-.20264	13.153	.001
ปัจจัยด้านความ					
พึงพอใจในงาน	-.26450	.10664	-.13780	6.152	.01
ปัจจัยด้านบทบาท	-.27201	.10774	-.12335	6.374	.01
R = .3265 R ² = .1066 S.E.est = .49755 a = 5.03417					

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ตัวพยากรณ์ 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านงาน เป็น
ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -.20264 และมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .001 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจและปัจจัยด้านบทบาท ตัวพยากรณ์
ทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์เท่ากับ .3265 ค่า
ความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .49755 ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถ
ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 10.66 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์ 10.66 เปอร์เซ็นต์

2. การวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์และการคัดเลือกตัว พยากรณ์ที่ดีที่สุด

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้อาศัยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน เพื่อหา
ลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวพยากรณ์

ที่เป็นกลุ่มปัจจัย 4 ด้าน ตัวแปรในแต่ละกลุ่มปัจจัย และตัวแปรที่จะศึกษา 18 ตัว ในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยแยกการวิเคราะห์ออกเป็น ดังนี้

2.1 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากกลุ่มปัจจัย โดยภาพรวม 4 ด้าน

ทำการวิเคราะห์โดยการนำปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่างๆ ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์
Fac 1	.2852**	8.13
Fac 1 Fac 3	.3040**	9.24
Fac 1 Fac 3 Fac 2	.3265**	10.66

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ หรือเป็นตัวพยากรณ์

ที่ดำเนินการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ

1. ปัจจัยด้านงาน
2. ปัจจัยด้านบทบาท
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัย 3 ด้าน เท่ากับ .3265 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัย 3 ด้าน สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 10.66 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 10.66 เปอร์เซ็นต์

2.2 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้ง 18 ตัว

ทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรทั้ง 18 ตัว มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้งหมดในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปร
ทั้ง 18 ตัวแปร ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการ
กรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์
X ₁₀	.2769**	7.67
X ₁₀ X ₂	.3306**	10.93
X ₁₀ X ₂ X ₈	.3562**	12.69
X ₁₀ X ₂ X ₈ X ₃	.3719**	13.83
X ₁₀ X ₂ X ₈ X ₃ X ₁₈	.3850**	14.83
X ₁₀ X ₂ X ₈ X ₃ X ₁₈ X ₁₂	.4018**	16.44

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า ในจำนวนตัวแปรทั้งหมด 18 ตัว มีตัวแปร
6 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยน
งานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับจากตัว
พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ

1. ทักษะติดต่อระบบราชการ
2. อายุ
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

4. ระดับการศึกษา

5. ภาระงานตามบทบาท

6. เพื่อนร่วมงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 6 ตัวนี้เท่ากับ .4018 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ 6 ตัว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 16.14 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 16.14 เปอร์เซนต์

2.3 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรแต่ละปัจจัย

ทำการวิเคราะห์โดยการนำตัวแปรในแต่ละปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้งหมดของแต่ละปัจจัยในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนดังนี้

2.3.1 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคล ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง

ตาราง 23

ตาราง 24 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ตัวพยากรณ์จากตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์
ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์
X ₂	.2536**	6.43
X ₂ X ₃	.2879**	8.28

** เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีตัวแปรอยู่ 2 ตัวที่มีอำนาจพยากรณ์ หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับ คือ

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ตัวนี้เท่ากับ .2879 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ 2 ตัว สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 8.28 เปอร์เซนต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 8.28 เปอร์เซนต์

2.3.2 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรในปัจจัยด้านงาน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดัง
ตาราง 25

ตาราง 25 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ตัวพยากรณ์จากตัวแปรปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์
ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์
X ₁₀	.3023**	9.14
X ₁₀ , X ₈	.3279**	10.75

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านงานมีตัวแปรอยู่ 2 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเรียงลำดับ คือ

1. ทักษะติดต่อระบบราชการ
2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ตัวนี้เท่ากับ .3279 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ 2 ตัวนี้ สามารถความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 10.75 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 10.75 เปอร์เซ็นต์

2.3.3 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรในปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ตัวพยากรณ์จากตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
ที่ตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์
X ₁₁	.2364**	5.59
X ₁₁ X ₁₂	.2601**	6.77

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีตัวแปรอยู่
2 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยน
งานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเรียงตามลำดับ คือ

1. ลักษณะงาน
2. เพื่อนร่วมงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ตัวนี้เท่ากับ .2601
และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถทำนายความตั้งใจที่
จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 6.77
เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 6.77 เปอร์เซ็นต์

2.3.4 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการ
คัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรในปัจจัยด้านบทบาท ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง

ตาราง 27

ตาราง 27 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปร
 ในปัจจัยด้านบทบาทที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการ ครู สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์.
X ₁₇	.2180**	4.75

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบทบาทมีตัวแปรอยู่ 1 ตัว ที่มีอำนาจ
 พยากรณ์ หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือ ความคลุมเครือในบทบาท

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรตัวนี้ เท่ากับ .2180 และมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะ
 กรรมการการศึกษาเอกชนได้ 4.75 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ
 4.75 เปอร์เซ็นต์

2.3.5 การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรทั้ง
 18 ตัวแปร ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูระดับ 3 ซึ่งเป็นกลุ่ม
 ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงสุดปรากฏผลตาราง 28

ตาราง 28 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรทั้ง 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูระดับ 3

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์ของอำนาจพยากรณ์
X_{12}	.3154**	9.95

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า จากตัวแปรทั้งหมด 18 ตัวแปร มีอยู่เพียง 1 ตัวแปรเท่านั้นที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูระดับ 3 คือ ทศนคติต่อระบบราชการมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 9.95 เปอร์เซ็นต์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปรากฏผลสำคัญดังนี้

1. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ในภาพรวม พบว่า ตัวแปร 18 ตัว จากปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวเกณฑ์กับตัวพยากรณ์เท่ากับ .4172 มีค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .69616 และปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 17.40 เปอร์เซ็นต์ หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 17.40 เปอร์เซ็นต์

2. เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ตัวแปร อายุ และระดับการศึกษา มีอำนาจในการ

พยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์เท่ากับ .2878 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 8.28 เปอร์เซนต์

2.2 ปัจจัยด้านงาน ตัวแปรทัศนคติต่อระบบราชการ และความมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสม .3279 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 10.75 เปอร์เซนต์

2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์เท่ากับ .2601 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 6.77 เปอร์เซนต์

2.4 ปัจจัยด้านบทบาท ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรนี้เท่ากับ .2180 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ 4.75 เปอร์เซนต์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 2 การพัฒนา

การพัฒนา คือ การหาวิธีการในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. เลือกตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูที่ดีที่สุด จำนวน 5 ตัว ได้แก่ ทักษะต่อระบบราชการ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน และความคลุมเครือในบทบาท เพื่อไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ในประเด็นสำคัญที่จะลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้ง 5 ตัวดังกล่าว

2. เมื่อไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 เสร็จแล้ว นำเอาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาจัดลำดับความสำคัญถึงวิธีการที่จะลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู วิธีการสำคัญ 4 วิธี คือ การปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหาร การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน

3. นำเอาวิธีการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ทั้ง 4 วิธีไปจัดทำรายละเอียดในการปฏิบัติเพิ่มเติม แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ต่อจากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งปรากฏผลตามรายละเอียดดังนี้

1. การปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหาร

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อบ่งชี้ว่า ทักษะต่อระบบราชการเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรหาแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ

วิธีการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

1. ควรคัดเลือกบุคคลในท้องถิ่นที่มีวัฒนธรรมนิยม ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมของสังคมชาวมุสลิมเป็นข้าราชการครูสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. ควรกำหนดระบบการควบคุม ปกครอง บังคับบัญชาข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนาให้ชัดเจน
3. ควรให้โอกาสข้าราชการครูได้เปลี่ยนตำแหน่งขึ้นสู่ตำแหน่งทางบริหารบ้างเหมือนข้าราชการพลเรือน
4. หน่วยงานทางการศึกษาที่ข้าราชการครูสังกัด เช่น กองโรงเรียนสามัญศึกษา และกองโรงเรียนนียบายพิเศษ ควรจะได้แสดงบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริมหรือพัฒนาข้าราชการครูให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรจะต้องมีนโยบายในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อหน่วยงาน

2. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อบ่งชี้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้น ควรหาแนวทางจัดความคลุมเครือในบทบาท โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนน่าจะได้ทบทวนบทบาทของข้าราชการครูบางประเภท โดยเฉพาะบทบาทของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการเขต และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และควรที่จะกำหนดบทบาทให้ชัดเจน

วิธีการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

1. จัดประชุมพิเศษข้าราชการครู โดยเน้นความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการครูเป็นพิเศษ
2. จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และบทบาทของข้าราชการครูแต่ละประเภท
3. พิจารณารวมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทของข้าราชการครูแต่ละประเภท
4. ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครู
5. ควรลดบทบาทที่ไม่ใช่หน้าที่หลักข้าราชการครูลงให้มากที่สุด
6. ทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการครู

3. การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อบ่งชี้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรหาแนวทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

วิธีการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

1. สร้างลักษณะงานให้เป็นงานที่น่าสนใจ และทำท้าทายการทำงานของข้าราชการครู และให้เขาได้ปฏิบัติงานนั้นเพื่อตอบสนองความรู้สึกรักทำทายนั้นได้สำเร็จ
2. ลดขั้นตอนความซ้ำซ้อนของงาน
3. ทุกคนต่างก็มีความสามารถ จึงควรให้เขาได้มีโอกาสรับผิดชอบงานตามสมควร เพื่อให้เขามีความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถ
4. การรับสมัครข้าราชการครูเพื่อบรรจุใหม่ ควรจะได้ทราบสิ่งแวดล้อมของ

งานตามสภาพที่เป็นจริง รวมทั้งความยากในการทำงานก่อนที่จะเขาจะถูกบรรจุเข้าทำงาน บุคคลเหล่านั้นจะสามารถปรับความคาดหวังได้ และพอใจกับงานที่จะต้องทำ

5. สร้างความเข้าใจที่ดีต่อข้าราชการครูทุกคนนับแต่แรกของการเข้ามาทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ควรให้มีการพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งมิตรสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

7. การสร้างคุณค่าของงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้ชัดเจน

4. การให้ควมมีอิสระในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ควมมีอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความพึงพอใจในงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรวางแผนทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีอิสระในการทำงานยิ่งขึ้น

วิธีการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

1. งานที่มีมอบหมายจะต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
2. ควรจะให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เขาเกิดความมั่นใจและภูมิใจในความสามารถของเขา
3. งานบางอย่างจำเป็นจะต้องลดขั้นตอนให้น้อยลงเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในทางปฏิบัติ
4. กฎ ระเบียบต่างๆ จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัย
5. ผู้บริหารควรประเมินผลของงาน ไม่ใช้ประเมินวิธีปฏิบัติงานเพื่อลดบทบาทของการควบคุมลง
6. ผู้บริหารจะต้องยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันควรให้เวลาและโอกาสในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมดโดยแบ่งเป็นบทย่อ

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรอิสระ 4 กลุ่ม ที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู คือ ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยด้านงานได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณะของภาระกิจ ความสำคัญของภาระกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากภาระกิจ และทัศนคติที่มีต่อระบบราชการ ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านสภาพปัจจัยงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยกลุ่มที่ 4 คือ ปัจจัยด้านบทบาทได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาท ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนา ซึ่งสุ่มโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายได้ตัวอย่าง จำนวน 484 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้ครูเป็นผู้ตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบ

และตรวจสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อที่ตั้งไว้ สำหรับขั้นตอนการพัฒนานั้นดำเนินการโดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไปทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารสองคณะแล้วสรุปเป็นสาระ และวิธีการเพื่อเสนอแนวทางการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
3. เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และตอนที่ 2 การพัฒนา

ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และในโรงเรียนเอกชนการกุศลของ

วัดในพุทธศาสนา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มอย่างง่ายจากข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนา ร้อยละ 50 ส่วนศึกษานิเทศก์ และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นามาศึกษาทั้งหมด จึงได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 484 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณะของภาระกิจ ความสำคัญของภาระกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากภาระกิจ และทัศนคติต่อระบบราชการ ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ตอนที่ 4 ถามเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และภาระของงานตามบทบาท ตอนที่ 5 ถามความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า รวมข้อความถามทั้งสิ้น 162 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ได้ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับข้าราชการครูที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.815-0.9320

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนออกหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดส่งแบบสอบถามให้ครูตอบแล้วส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยตามกำหนดวันรับคืน

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อมูลกลับคืนในสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาใช้

วิเคราะห์ได้ จำนวน 484 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 516 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.80

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของ ศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความ ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ตอนที่ 2 การพัฒนา

การพัฒนานี้เป็นการนำผลจากขั้นตอนการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานไปแสวงหา แนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน โดยการนำผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยใดที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะ เปลี่ยน งานของข้าราชการครูไปทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวคิดและข้อเสนอแนะ แล้ว นำมาสรุปปรับปรุงให้ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อีกครั้งหนึ่ง ต่อจากนั้นจึงเสนอเป็นวิธีลดความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนต่อไป

สรุปผล

ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้ง เพศชาย และ เพศหญิง มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป
4. ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
5. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 14 ปี มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 14 ปีขึ้นไป
6. ความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยทุกด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หากพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล ปรากฏว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน อายุ และประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจัยด้านงาน ปรากฏว่า เอกลักษณะของภาระกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อระบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของ

ข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปรากฏว่า ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยด้านบทบาท ปรากฏว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ภาระงานตามบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .2878 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 8.28 เปอร์เซ็นต์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อระบบราชการและความมีอิสระในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3279 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 10.75 เปอร์เซ็นต์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .2601 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 6.77 เปอร์เซ็นต์ และปัจจัยด้านบทบาท ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาทมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .2180 มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 4.75 เปอร์เซ็นต์

8. จากตัวพยากรณ์ทั้งหมด 18 ตัว ปรากฏว่ามีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 6 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยสามารถพยากรณ์ได้ 16.14 เปอร์เซ็นต์ ตัวพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว เรียงตามลำดับของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ทัศนคติต่อระบบราชการ อายุ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภาระงานตามบทบาท และเพื่อนร่วมงาน

9. สำหรับข้าราชการครูระดับ 3 ซึ่งมีแนวโน้มของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าข้าราชการครูระดับอื่น จากตัวแปร 18 ตัว ปรากฏว่า มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัว

ซึ่งสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ 9.95 เปอร์เซนต์ คือ ทิศนคติต่อระบบราชการ

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูมีในระดับสูง"

ผล ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 "ข้าราชการครูที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน"

ผล ข้าราชการครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่เพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน"

ผล ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักรงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน"

ผล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูได้ ผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญบางประการจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะอภิปรายใน 2 ประเด็น คือ

1. ระดับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง และถึงแม้จะวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลแต่ละตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยก็พบเช่นเดียวกันว่าความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1.1 ในขณะที่กำลังดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ ได้มีข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนส่วนหนึ่งได้ขอเปลี่ยนงานไปแล้ว กล่าวคือ โอนจากข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไปเป็นนักวิชาการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 172 คน และเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งครู อาจารย์ เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 72 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535 :

3-6) จึงทำให้ข้าราชการที่มีเหลืออยู่ยังมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานบ้างในระดับปานกลาง

1.2 ข้าราชการครูที่เป็นศึกษานิเทศก์ในส่วนกลาง ส่วนใหญ่โอนมาจากหน่วยงานอื่นๆ เมื่อมาเป็นข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงยังไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่อีกก็ได้

1.3 การที่ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดพุทธศาสนามีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานสูงกว่าข้าราชการครูกลุ่มอื่นๆ เพราะข้าราชการครูกลุ่มนี้จะต้องอยู่ในความปกครองบังคับบัญชาของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่โรงเรียนที่ทำการสอน ซึ่งนอกจากจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเหมือนข้าราชการประเภทอื่นๆ แล้ว ยังต้องปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนเอกชนอีกด้วย ทำให้ข้าราชการครูกลุ่มนี้เกิดความอึดอัดใจ ทั้งๆ ที่ตัวเองเป็นข้าราชการ แต่ต้องมาอยู่ใต้บังคับบัญชาของเอกชน จึงทำให้มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าข้าราชการครูกลุ่มอื่นๆ

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยจะอภิปรายใน 2 ประเด็น คือ

2.1 ความสอดคล้องกับกรอบความคิด ผลการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทุกกลุ่มที่นำมาศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามกรอบความคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวิร์ท (Werts. 1985 : 2572-A) ซาซารี (Zachary. 1988 : 1343-A) เมอร์เรย์ (Murray. 1988 : 3225-A) ไลท์เลิล (Lightle. 1990 : 2947-A) ซึ่งพบว่า ปัจจัยแต่ละด้านเหล่านี้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน

2.2 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานเป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ดีที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคลพยากรณ์ได้ดีเป็นอันดับสอง ปัจจัยด้านบทบาท และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอำนาจพยากรณ์ถัดมาผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ อายุ และระดับการศึกษา ผู้วิจัยจะอภิปรายแต่ละตัวแปร ดังนี้

อายุ การที่อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 40 ปี ร้อยละ 55.57 บุคคลที่อยู่ในวัยนี้ความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ความมีเหตุผล การใช้อารมณ์ การตัดสินใจ และพฤติกรรมในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตรงข้ามเมื่ออายุมากขึ้นจะมีความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำเพิ่มขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทีแกน (Feagan, 1985 : 359-A) ซึ่งวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับสูงมีโอกาที่จะขอโอน ย้าย หรือขอเปลี่ยนงานได้ง่าย และมีโอกาที่จะเลือกไปประกอบอาชีพอื่นๆ ที่มีรายได้และผลตอบแทนอื่นๆ สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮอร์ริง (Herring, 1985 : 2147-A) ที่วิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน มีความสัมพันธ์กับรายได้ การศึกษา การมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทนอื่นๆ

ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือทัศนคติต่อระบบราชการ และความมีอิสระในการทำงาน ผู้วิจัยจะอภิปรายแต่ละตัวแปร ดังนี้

ทัศนคติต่อระบบราชการ จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อระบบราชการ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง ซึ่งความจริงระบบราชการมีทั้งในด้านดีและไม่ดีควบคู่กันไปกล่าวคือ ความมั่นคงในระบบราชการเป็นแรงดึงดูดให้คนสนใจที่จะมารับราชการแต่ในระบบราชการก็มีสิ่งที่ไม่ดีหลายประการที่ทำให้คนมองระบบราชการในทางลบ เช่น โครงสร้างขององค์การมุ่งแต่จะควบคุม ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ดิน ปรัชญพฤษ. 2526:187) มุ่งกลวงผลประโยชน์ให้ตนเองและพรรคพวกโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงาน (วุฒิชัย จานงศ์. 2520:257; Luthans. 1985:45) ไม่สร้างแรงจูงใจในทางบวกให้บุคคลอยู่ในองค์การต่อไป (Cohen. 1980 : 158-159) แท้ที่จริงแล้วระบบราชการมีประโยชน์ในตัวของมันเอง คือ มีความมั่นคง มีความมุ่งหมายเป็นแนวเดียวกัน หากจุดหมายของบุคคลในองค์การตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์การก็จะ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ต่อไป (อรุณ รักรธรรม. 2527:170)

ความมีอิสระในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น หมายความว่า ถ้าครูมีอิสระในการทำงานน้อย ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานก็จะสูง ตามทฤษฎีการจูงใจของ Murray ความต้องการประการหนึ่งของมนุษย์คือความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง (Needs of Autonomy) (โยธิน สันสนยุทธ. 2525 : 36) หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการความมีอิสระนั่นเอง บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเอง ความต้องการที่จะ เป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การได้รับการบอกทุกอย่าง

ว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 59) การที่โครงสร้างของระบบราชการซึ่งประกอบไปด้วยกฎ ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีขั้นตอนและการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้นมากมายเป็นการสกัดกั้นอิสระในด้านความคิดของมนุษย์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกมีความอิสระในการปฏิบัติงานความรู้สึกไม่อิสระหรือการขาดความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน หรือหยุดงาน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 114) สาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนงานไม่พอใจเกี่ยวกับงานของตนเองคือการถูกควบคุมในการทำงานมากเกินไป (รยชิน คันสนยุทธ. 2525 : 41) ดังนั้น ความมีอิสระในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจะอภิปรายในแต่ละตัวแปรดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาที่พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการศึกษานี้ได้แก่ พอร์เตอร์และสตีเยร์ (Porter and Steers : 1975) ได้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการลาออก เก่งงานและการเปลี่ยนงาน ลักษณะงานที่ไม่เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ เป็นงานที่ไม่เปิดโอกาสให้ก้าวหน้า เป็นงานที่มีความจำเจซ้ำซากทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เป็นงานที่ไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง เป็นงานที่ไม่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ไม่ท้าทายความรู้ความสามารถ งานสอนของข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนา เป็นงานที่จำเจซ้ำซาก และบางครั้ง

มีปัญหาในการสื่อสารกับนักเรียนที่ช้ากว่าวัย ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ส่วนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ก็จำเป็นต้องปฏิบัติงานแทบทุกด้าน ทั้งงานในด้านการกำกับดูแลตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด งานด้านการสนับสนุนส่งเสริม และงานด้านการพัฒนาของโรงเรียนเอกชนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งงานด้านร่างกายและอารมณ์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน และส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

เพื่อนร่วมงาน ในการหาอำนาจการพยากรณ์จากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของการตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หมายความว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของฮิลล์ (Hill, 1984 : 695-A) บราวน์ (Brown, 1984 : 2384-A) และไฮท์ (Haigh, 1989 : 695-A) ซึ่งพบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยของอาจารย์ได้ และผลการวิจัยของโรสซาโน (Rossano, 1985 : 2530 -A) ก็พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่เปลี่ยนงานคือ รายได้ ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงาน การยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มจะทำให้คนในองค์กรเกิดความอบอุ่นใจ ความภาคภูมิใจ จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน องค์ประกอบสำคัญของการรวมกลุ่มของบุคคลคือ ความเหมือนกันของค่านิยม ความเชื่อและเป้าหมายของระบบบุคคล ในกรณีที่ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้และถูกส่งไปสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามถือว่าไปอยู่ในสังคมที่แตกต่างกันทั้งทางด้านศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม จึงน่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูเหล่านี้มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

ปัจจัยด้านบทบาท

ปัจจัยด้านบทบาท มีตัวพยากรณ์ที่ติดต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปราย ดังนี้

ความคลุมเครือในบทบาท เกิดจากความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้บุคคลขาดความมั่นใจต่องานที่ปฏิบัติ เพราะไม่ทราบชัดเจนว่าบทบาทที่แท้จริงคืออะไร เป้าหมายนั้นอยู่ที่ใด และจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร (Owens. 1987 :63) จึงทำให้บุคคลรู้ว่าเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน ทำให้เกิดความท้อแท้และมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ความคลุมเครือในบทบาทของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนั้น เกิดจากข้าราชการครูส่วนหนึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง กล่าวคือ ไม่ได้ทำการสอน แต่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการเขต และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือแม้แต่ข้าราชการที่ส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนาก็ตาม จะต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ อีกตามที่โรงเรียนมอบหมาย และบางครั้งจะต้องปฏิบัติงานตามที่ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด มอบหมายหรือขอร้องด้วย จึงทำให้ข้าราชการครูเหล่านั้นไม่เข้าใจถึงบทบาทที่แท้จริงของตัวเอง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาชาลี (Zachary. 1988:1343-A) คอนเลย์ (Conley. 1989:58-81) ไลท์เทิล (Lightle. 1990:2947-A) และทอมป์สัน (Thompson. 1985:417-A) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวนี้พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่จะ เสนอแนะให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชนได้กำหนดเป็นนโยบายที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู เพื่อลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยน ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรมีโครงการประชุมสัมมนาข้าราชการครูเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างประสบการณ์ และสร้างความเข้าใจในบทบาทและเข้าใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพราะผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู
2. สร้างทัศนคติในระบบราชการให้กับข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะข้าราชการครูสายผู้สอนมีทัศนคติต่อระบบราชการน้อยกว่าข้าราชการครูสายศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาให้ข้าราชการครูมีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ โดยการศึกษาถึงถึงสวัสดิการครู การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความปลอดภัยตลอดจนความก้าวหน้าในระบบราชการ
3. ลดขั้นตอนในการบังคับบัญชาของข้าราชการครูที่มีอยู่หลายขั้นตอนให้น้อยลง
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใน 4 วิธีการเสนอ คือ ปรับปรุงนโยบายและการบริหาร สร้างความเข้าใจในบทบาท สร้างความพอใจในการปฏิบัติงาน และให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อระบบราชการเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู น่าจะได้มีการวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทัศนคติของข้าราชการครู
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้าราชการครูจากตัวแปรเพียง 3 กลุ่มเท่านั้น น่าจะได้ศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มขึ้น

3. ควรจะได้ศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กับข้าราชการครูกรมอื่นๆ
4. ควรจะได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
5. หากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะ
นี้แล้วควรจะได้ประเมินผลว่าการเปลี่ยนงานจะลดลงหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ดิน ประจักษ์. การบริหารรัฐกิจแผนใหม่ (Modern Public Administration).

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2532. อัดสำเนา.

วุฒิชัย จานงค์ แนวคิดเรื่องพฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รวมสาส์น,

2520.

รอยิน ศันสนยุทธ์ มาลัยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2525.

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

สายหยุด จาปาทอง "บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม," วิทยจารย์ 84(11) : 21-27;

พฤศจิกายน 2529.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ปัญหาความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าและ

การรับเงินเดือนของข้าราชการ. กรุงเทพฯ ; 2528. อัดสำเนา.

..... . ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสองในราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย,
กรุงเทพฯ , 2531, อัดสำเนา.

..... . สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525. 2525
อัดสำเนา.

..... . การศึกษาเอกชนในประเทศไทย. 2530. อัดสำเนา.

..... . ทำเนียบโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
ดวงดี การพิมพ์. 2530.

..... . การปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
2531. อัดสำเนา.

..... . ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2533. อัดสำเนา.

..... . บัญชีข้าราชการโอน-ย้าย. 2534. อัดสำเนา.

..... . อัตรากำลังตำแหน่งครู. 2534. อัดสำเนา.

..... . สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. 2528
อัดสำเนา.

..... . การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. 2532. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
2525.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534

อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

Abelson, M.A. and B.D. Baysinger., "Optimal and Dysfunctional
Turnover : Toward an Organizational Level Model,"
Academy of Management Review. 9 : 331-341, 1984.

Alexander, Linda Louise. "A Causal Model of Turnover of
Postsecondary Vocational Instructors Incorporating
Demographic Factors, Work-Related Variables, and Job
Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 47(6) :
1953-A; December, 1986.

Arnold, High J. and David C. Feldman. Organizational Behavior.
Singapore : McGraw-Hill Book Co., 1986.

Ashton, Fred Long, III. "Connecticut Middle School Principals' Job Satisfaction with Respect to Selected Motivators and Hygienes," Dissertation Abstracts International. 50(11) : 3421-A; May 1989.

Bacharach, Samuel B. and Peter Bamberger, "Exit and Voice : Turnover and Militancy Intentions in Elementary and Secondary Schools," Educational Adminisitration Quarterly. 26(24) : 316-344. 1990.

Boudreau, J.W, and C.J. Berger. "Decision-theoretic Utility Analysis Aplied to Employee Separations and Acquisitions," Journal of Applied Phychology. 70 : 581-612, 1985.

Brayfield, A.H. and W.H. Crockett, "Employee Attitudes and Employee Performance," Psychological Bulletin. 52 : 396-424, 1955.

Cavanagh, M.J., M.W. Hurst and R. Rose, "The Relationship Between Job Satisfaction and Psychiatric Health Symptoms for Air Traffic Controllers," Personnel Psychology. 34 : 691-707, 1981.

Certo, Samual C. Principles of Modern Management. Dubugue, Iowa : Wm. C. Brown, 1983.

Cherrington, David J. Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1989.

Clegg, C.W. "Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover : A Methodological Critique and an Empirical Study," Journal of Applied Psychology. 68 : 88-101, 1983.

Cohen, Allan R. and others. Effective Behavior in Organizations. 2nd ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1980.

Conley, Sharon C. and Others. "The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction," Educational Administration Quarterly. 25(1) : 58-81; February, 1989.

Cooper, M.R. and Others. "Changing Employee Values : Deepening Discontent," Harvard Business Review. 57(1) : 117-125; January-February, 1979.

Dalton. D.R. and W.D. Todor. "Turnover : A Lucrative Hard Dollar Phenomenon," Academy of Management Review. 7 : 212-218, 1982.

Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.

_____. Human Behavior at Work., McGraw-Hill International, 1989.

Dubrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall. 1984.

Eitel, Kelly Marie. "Job Satisfaction and Turnover of Aerobic
Dance Instructors in Health Promotion Programming,"
Master of Science Abstracts International. 28(1) : 24-A,
July, 1989.

Ellis, Arthur K., John J. Cogn and Kenneth R. Howey. Introduction
to the Foundations of Education. 2 nd ed. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice-Hall, 1986.

Feagan, Sandra Yvonne. "Relationships of a Quality Circle Process
of Job Satisfaction and Organizational Commitment in
Elementary School," Dissertation Abstracts International.
47 (2) : 359-A; August, 1985.

Feldman, Daniel C. and Hugh J. Arnold. Managing Individual and
Group Behavior in Organizations. 2nd ed. Singapore :
McGraw-Hill Book Company, 1985.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
5th; ed Tokyo : McGraw-Hill, 1981.

Flood, Smith Roberta. "A Study of The Difference in The Satisfaction with Teaching Work Between High Academic and Low Academic Ability Teachers (Turnover Model)," Dissertation Abstracts International. 47(12) : 4261-A; June, 1986.

Gibson, James L., John M. Ivancevich and James Donnadly, Jr. Organization : Behavior, Structure, Process. 6th ed., Plano, Texas : Bussiness Publication, Inc., 1988.

Graham, Michael W. "Factors Affecting Job Staisfaction and Turnover Among Public School Superintendents in Iowa and Minnesota," Dissertation Abstracts International. 46 (5) : 1141-A; May, 1985.

Greene, C.N. and R.E. Craft, Jr. "The Satisfaction-Performance Controversy Revisited," in Motivation and Work Behavior. edited by R.M. Steers and L.W. Porter. New York : McGraw-Hill, 1979.

Griffin, Ricky W. "Toward an Integrated Theory of Task Design," Research in Organizational Behavior. 9 : 79-120, 1987.

Hackman, J.R. and Greg R. Oldham. "Development of the Job Diagnostic Survey," Journal of Applied Psychology 60 : 159-170, 1975.

_____. "Motivation Through the Design of Work : Test of a Theory," in Organizational Behavior and Human Performance. 16, 1976.

_____. Work Redesign. Reading, Mass : Addison-Wesley, 1980.

Haigh, Charles. "Need Satisfaction, Job Satisfaction, Civil Litigation, and Voluntary Job Turnover Among Patrolmen in Connecticut Police Departments," Dissertation Abstracts International. 51(3) : 695-A; September, 1989.

Hearn, James Joseph. "Job Satisfaction and Organizational Commitment As Perceived by Community College and Undergraduate Institution Personnel Serving USAREUR and USAFE," Dissertation Abstracts International. 51(7) : 2215-A; January, 1990.

Herring, Philip Michael. "Job Satisfaction Related to Employee Turnover in A Human Service Organization (Georgia)," Dissertation Abstracts International. 46(8) : 2147-A; February, 1985.

Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave : Study of Community College Instructors of Developmental Remedial Courses," Disertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984.

Holdaway, E.A. "Facet and Overall Satisfaction of Teacher," Educational Administration Quarterly, 14 : 30-47, 1978.

Hollenbeck. J.R, and C.R. Williams. "Turnover Functionality versus Turnover Frequency : A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness." Journal of Applied Psychology, 71 : 606-611, 1986.

Hoppock, Robert. Job Satisfaction. New York : Harper, 1935.

Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. Educational Administration. : Theory Research and Practice. 2nd ed., New York : Random House, Inc., 1982.

_____. Educational Administration. 3rd ed., New York : Random House, Inc., 1987.

- Jackofsky, E.F. "Turnover and Job Performance : An Integrated Process Model," Academy of Management Review, 9 : 74-83, 1984.
- Jackson, S. and R. Schuler. "A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings," Organizational Behavior and Human Decision Processes. 36 : 16-78, 1985.
- Jamal, M. and V.F. Mitchell, "Work Non-Work and Mental Health : A Model and a Test," Industrial Relations. 19 : 88-93, 1980.
- Karen, Carpenter A. "The Relationship Between Job Characteristics. Work Motivation, and General Job Satisfaction of Academic Middle Manager For Baccalureate Nursing," Dissertation Abstracts International, 49(7) : 1631-A; January, 1988.
- Keller, R.T. "The Role of Performance and Absenteeism in the Prediction of Turnover," Academy of Management Journal, 27 : 176-183, 1984.

Lambert, S.J., "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers," Journal of Organizational Behavior. 12: 341-363, 1991.

Lau, James B. Behavior in Organizations. 2nd ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1973.

Lawler, E.E., Motivation in Work Organizations. Monterey, California; Mc Graw-Hill 1973.

Lawler III, E.E. and L.W. Porter, "The Effect of Performance on Job Satisfaction," Industrial Relations. 7(1) : 20-28, 1967.

Lee, T.W. and R.T. Mowday, "Voluntarily Leaving an Organization : An Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover," Academy of Management Journal. pp. 721-743, December 1987.

Lightle, Kevin Eugene. "The Perceived Stress and Turnover Intention of Direct Care Staff of Community Residential Facilities," Dissertation Abstracts International. 51(9) : 2947-A; March, 1990.

Lindstrom, Donald Edwin. "A Study of Superintendent Job Satisfaction and Board of Trustees Satisfaction and How They Affect Superintendent Turnover," Dissertation Abstracts International. 50(5) : 1160-A; November, 1989.

Lippitt, Gordon L. Organization Renewal, 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1982.

Locke, Edwin A., "The Nature and Causes of job Satisfaction," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Edited. by Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976.

Lortie, D.C. Schoolteacher. Chicago : University of Chicago Press. 1975.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4 th ed. New York : McGraw-Hill Book Co., 1985.

-----., Organizational Behavior. 5th ed. New York : McGraw-Hill, 1989.

McEvoy. G.M., and W.F. Cascio, "Strategies for Reducing Employee Turnover : A Meta-analysis," Journal of Applied Psychology, 70 : 342-353, 1985.

Marlene, Montgomery Diane. "Relationship of Job Characteristics to Job Satisfaction Among Public School Principals," Dissertation Abstracts International, 49(10) : 2881-A; April, 1988.

Mitchell, Terence R. and James R. Larson, Jr. People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. 3 rd ed., Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1987.

Muchinsky, P., "Employee Absenteeism : A Review of the Literature," Journal of Vocational Behavior. 10 : 316-340, 1977.

Murray, Kathleen H. "Intrinsic, Extrinsic, and Contextual Work Variables Influencing Job Satisfaction/Turnover Among Registered Nurses In Selected New Jersey Hospitals," Dissertation Abstracts International. 49(11) : 3225-A; May, 1988.

Nolan, Linda Phyllis Merrell. "Role Conflict and Role Ambiguity in Florida Local Arts Agencies," Dissertation Abstracts International. 50(12) : 3830-A; June, 1989.

- Organ, Dennis W, "A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis," Academy of Management Journal. 2(1) : 46-53, 1977.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 3 rd. ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1987.
- Paisal Wangphanich. Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakarinwirot University Thailand. Doctor's Thesis. Kansas : University of Kansas, 1984. Photocopied.
- Paster, M.C. and D.A. Erlandson, "A Study of Higher Order Need Strength and Job Satisfaction in Secondary Public School Teachers," Journal of Educational Administration. 20 : 172-183, 1982.
- Porter, Lyman W., and Richard M. Steers, Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1975.
- Rambo, W. William. Work and Organizational Behavior. New York, CBA College Publishing, 1982.
- Rhodes. S.R. and M. Doering, "An Integrated Model for Career Change," Academy of Management Review. 8 : 631-639, 1983.

Rizzo, John R., Robert J. House and Sidney L. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, " Administrative Science Quarterly. 15(2) : 150-163; June, 1970.

Rossano, Emmalou. "Factors Associated with The Turnover Intentions of Ohio Cooperative Extension Country Agents," Dissertation Abstracts International. 46(9) : 2530-A; March, 1985.

Sample, John A. "The Design, Development, Implementation and Evaluation of A Plan of Action to Control Turnover of Security Specialists in A State Phychiatric Hospital," Dissertation Abstracts International. 51(8) : 2607-A, February, 1990.

Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1982.

Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. "Perceived Role Conflict, Role Ambiquity, and Teacher Burnout," Educational Administration Quarterly. 18(1) : 60-74; Winter, 1982.

Scott, William G., Terence R. Mitchell and Philip H. Birnbaum.

Organization Theory. Homewood, Illinois : Irwin, 1981.

Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School

Executive. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1980.

Shaffer, Garnett S. "Patterns of Work and Nonwork Satisfaction,"

Journal of Applied Psychology. 72(1) : 115-124, 1987.

Sims, H.P., A.D. Szilagyi and R.T. Keller, "The Measurement of

Job Characteristics," Academy of Management Journal.

19 : 195-212, 1976.

Smith, P.C., L.M. Kendall and C.L. Hulin. The measurement of

Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand-

McNally, 1969.

Staw, Barry M. Intrinsic and Extrinsic Motivation. Faculty

Working Paper No. 213, College of Commerce and Business

Administration, University of Illinois, Urbana, 1974.

Steele, R.P., and N.K. Ovalle. "A Review and Meta-analysis of

Research on The Relationship Between Behavioral

Intentions and Employee Turnover." Journal of Applied

Psychology. 69 : 673-686, 1984.

Steers, Richard M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Goodyear Publishing Company, 1977.

Steers. Richard M. Introduction to Organizational Behavior.
2 nd ed. Glenview, Illinois : Scott, Foresman, 1984.

Steers. R.M., and R.T. Mowday, "Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Process." in B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), Research in Organizational behavior, Vol. 3 : 235-281, 1981.

Stumpf. S.A., and K. Hartman. "Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal." Academy of Management Journal. 27 : 308-329, 1984.

Szilagyi, A.D. and W.E. Holland, "Changes in Social Density," Journal of Applied Psychology. 65 : 28-33, 1980.

Werts, William Allen. "Perceived Bureaucratization, Job Satisfaction, and Staff Turnover in State Agency Employment (Voluntary Seperation)" Dissertation Abstracts International. 46(9) : 2572-A; March, 1985.

Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hall Inc., 1959.

Zachary, Fred M. "The Role of The Superintendent in Working with School Board Members in Selected Decision Areas as Seen by Texas Superintendents," Dissertation Abstracts International. 49(6) : 1343-A; December, 1988.

ภาคผนวก



ที่ ศธ 1009/13295

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ ทพ. 10300

1 กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน" เพื่อนำผลการวิจัยไปวางแผนในการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านขอได้โปรดให้ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

ได้ตอบแบบสอบถามที่ได้จัดส่งมาด้วยแล้วโดยด่วนที่สุด แล้วรวบรวมส่งไปยังผู้อำนวยการกองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ภายในวันที่ 20 กรกฎาคม 2535

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดให้ความร่วมมือในครั้งนี้ด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรัญ ปัทมคิลก)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

โทร. 2828652

โทรสาร. 2800809

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 5 ข้อด้วยกัน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

โปรดตอบทุกข้อและทุกข้อด้วยความจริงของท่าน

แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมคำตอบลงในช่องว่าง
ที่เห็นไว้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ปริญญาตรี
☐สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงานกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....ปี
5. ลักษณะงานที่ทำ ☐ศึกษานิเทศก์ (ในส่วนกลาง)
☐ประจำสำนักงานศึกษาธิการเขต
☐ประจำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
☐ประจำสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
☐สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
☐สอนในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด
☐ในพระพุทธศาสนา
6. ระดับปีของท่านในปัจจุบัน คือ.....

แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อ
ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยกำหนดให้

เลข 1 แทน น้อยที่สุด

เลข 2 แทน น้อย

เลข 3 แทน ปานกลาง

เลข 4 แทน มาก

เลข 5 แทน มากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
1.	งานที่ท่านปฏิบัตินั้นต้องใช้ทักษะหลายอย่าง.....	1	2	3	4	5
2.	ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่มากนักน้อยเพียงใด.....	1	2	3	4	5
3.	ท่านพบ ว่างานหรือ โครงการที่ท่านได้ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จบ่อยครั้งเพียงใด	1	2	3	4	5
4.	ท่านทราบได้มากนักน้อยเพียงใดว่างานที่ท่านทำนั้นได้ผลดีหรือไม่.....	1	2	3	4	5
5.	งานของท่านมีความสำคัญมากนักน้อยเพียงใด.....	1	2	3	4	5
6.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายในระดับใด.....	1	2	3	4	5
7.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่มายุ่งเกี่ยวได้มากนักน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
8.	ปริมาณงานที่ท่านได้ทำตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จมีมากนักน้อยเพียงใด.....	1	2	3	4	5
9.	ท่านได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานของท่านมากนักน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
10.	ระบบราชการเป็นระบบบริหารที่ทำให้สถาบันเจริญก้าวหน้า.....	1	2	3	4	5
11.	งานของท่านจะดีหรือไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่น.....	1	2	3	4	5
12.	งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความซ้ำซาก จำเจ (R).....	1	2	3	4	5
13.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้มากนักน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
14.	ท่านมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานที่ท่านเริ่มต้นทำจนแล้วเสร็จ.....	1	2	3	4	5
15.	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับมากนักน้อยเพียงใดจากผู้บังคับบัญชาของท่านว่า ท่านปฏิบัติได้ดีหรือไม่.....	1	2	3	4	5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
6.	ระบบราชการมีโครงสร้างบริหารงานที่ให้ความยุติธรรมกับผู้ทำงาน.....	1	2	3	4	5
7.	ลักษณะงานของท่านไม่มีความสำคัญเท่าใดนัก (R).....	1	2	3	4	5
8.	การปฏิบัติงานของท่านมีความคล้ายคลึงกันทุกวันหรือไม่ (R).....	1	2	3	4	5
9.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามที่ต้องการ.....	1	2	3	4	5
0.	ท่านมีโอกาสที่จะทราบมากน้อยเพียงใดว่างานที่ท่านทำนั้นดีหรือไม่.....	1	2	3	4	5
1.	ขั้นตอนในการบริหารในระบบราชการทำให้งานล่าช้า.....	1	2	3	4	5
2.	ท่านมีโอกาสที่จะทำงานให้หลาย ๆ อย่างไม่ซ้ำกัน.....	1	2	3	4	5
3.	ท่านมีอิสระที่จะคิดและทำตามที่คิดไว้.....	1	2	3	4	5
4.	โอกาสที่จะได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จโดยที่ท่านเอง.....	1	2	3	4	5
5.	ความรู้สึที่จะทราบว่าท่านกำลังปฏิบัติงานได้ผลดีหรือไม่ดี.....	1	2	3	4	5
6.	ระบบราชการให้ความมั่นคงแก่ผู้ทำงานที่จะยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป.....	1	2	3	4	5
7.	ระบบราชการเป็นระบบที่ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน.....	1	2	3	4	5
8.	ความหลากหลายในงานของท่าน.....	1	2	3	4	5
9.	ท่านมีสิทธิ์ควบคุมการปฏิบัติงานของท่านเอง.....	1	2	3	4	5
0.	การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นการให้กำลังใจแก่ข้าราชการครู.....	1	2	3	4	5
.	สถาบันบริหารงานด้วยระบบราชการจึงเจริญก้าวหน้า.....	1	2	3	4	5
1.	ท่านมีโอกาที่จะใช้ความคิดริเริ่มของท่านในการปฏิบัติงาน.....	1	2	3	4	5
2.	ระบบราชการได้กำหนดตำแหน่งงานตามลำดับขั้น.....	1	2	3	4	5
3.	เป็นการยากที่จะบอกได้ว่างานที่ท่านนั้นดีหรือไม่ดี (R).....	1	2	3	4	5
4.	งานที่ท่านปฏิบัตินั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีเสรีภาพที่จะเลือกวิธีปฏิบัติงานได้เอง..	1	2	3	4	5

แบบทดสอบตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

3.1 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพของงานและผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

ผู้บังคับบัญชา ในแบบสอบถามตอนที่ 3.1 หมายถึง

- 3.1.1 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำหรับท่านที่เป็นศึกษานิเทศก์ในส่วนกลาง
- 3.1.2 ศึกษานิเทศก์เขต สำหรับท่านที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานศึกษานิเทศก์เขต
- 3.1.3 ศึกษานิเทศก์จังหวัด สำหรับท่านที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด
- 3.1.4 ศึกษานิเทศก์อำเภอ สำหรับท่านที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ
- 3.1.5 ผู้จัดการหรือครูใหญ่ สำหรับท่านที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หรือในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

โปรดพิจารณาคำหรือข้อความข้างล่างว่ากล่าวถึงสภาพของงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่หรือไม่ (ข้อความซ้ายมือ) และบรรยายถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่านหรือไม่ (ข้อความขวามือ) แล้วทำเครื่องหมายตอบดังนี้ โปรดตอบทุกข้อ

✓

ถ้าคำตอบหรือข้อความนั้น บรรยาย สภาพของงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ หรือ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่าน

X

ถ้าคำตอบหรือข้อความนั้น ไม่บรรยาย สภาพของงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่หรือ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่าน

?

ถ้าท่านไม่แน่ใจ

สภาพของงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างไร

- _____ 1. น่าทำ
- _____ 2. จำเจ
- _____ 3. น่าพอใจ
- _____ 4. น่าเบื่อหน่าย
- _____ 5. ดี
- _____ 6. สร้างสรรค์
- _____ 7. ได้รับความนับถือ
- _____ 8. รับผิดชอบ
- _____ 9. น่าสนุก
- _____ 10. เป็นประโยชน์
- _____ 11. เหนื่อยหน่าย
- _____ 12. น่าสบาย
- _____ 13. ท้าทาย
- _____ 14. ใช้องค์ตนเอง
- _____ 15. ล้มเหลว
- _____ 16. เรียบง่าย
- _____ 17. ไม่รู้จักจบสิ้น
- _____ 18. ให้ความรู้ลึกว่าประสบความสำเร็จ

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะอย่างไร

- _____ 1. รับฟังความคิดเห็น
- _____ 2. เอาใจยาก
- _____ 3. ไม่สุภาพ
- _____ 4. พอใจผลงานที่ดี
- _____ 5. ผ่อนสั้นผ่อนยาว
- _____ 6. เป็นผู้นำ
- _____ 7. ทันเหตุการณ์
- _____ 8. ไม่ค่อยให้คำแนะนำ
- _____ 9. อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย
- _____ 10. สอนงาน
- _____ 11. ซื่อสัตย์
- _____ 12. ใจดี
- _____ 13. รู้งานดี
- _____ 14. เป็นคนไม่ดี
- _____ 15. เฉลียวฉลาด
- _____ 16. เปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเอง
- _____ 17. เกียจคร้าน
- _____ 18. พบตัวได้ง่าย

3.2 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำหรือข้อความข้างล่างว่าบรรยายหรือกล่าวถึงลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

ในหน่วยงานของท่านหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมายตอบดังนี้ โปรดตอบทุกข้อ

- ✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้น บรรยาย ลักษณะของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน
- X ถ้าคำหรือข้อความนั้น ไม่บรรยาย ลักษณะของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน
- ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะอย่างไร

1. ซักชวนกันทำงาน
2. น้าเบื้อ
3. เชื่องช้า
4. ทะเยอทะยาน
5. ไม่ฉลาด
6. รับผิดชอบ
7. ของไว
8. เฉลียวฉลาด
9. ฝึกใจกันง่าย
10. พูดมาก
11. เก่ง
12. เกียจคร้าน
13. ไม่มาศบ
14. สนใจเรื่องคนอื่น
15. คล่องแคล่ว
16. สนใจแต่เรื่องใกล้ตัว
17. ซื่อสัตย์
18. หาดูยาก

3.3 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและรายได้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำหรือข้อความข้างล่างนี้ว่าบรรยายถึงการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและเงินรายได้ของท่านหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมายลงดังนี้ โปรดตอบทุกข้อ

✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้น บรรยาย ลักษณะการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินรายได้ของท่าน

X ถ้าคำหรือข้อความนั้น ไม่บรรยาย ลักษณะการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินรายได้ของท่าน

? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|---|--|
| <u> </u> 1. มีโอกาสไปได้ไกล | <u> </u> 2. มีโอกาสที่มีขีดจำกัด |
| <u> </u> 3. ขึ้นกับความสามารถ | <u> </u> 4. หหมดโอกาสในการเลื่อนชั้น |
| <u> </u> 5. ได้รับการสนับสนุนจากผู้นับถือนับอยู่ | <u> </u> 6. ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรม |
| <u> </u> 7. ไม่ได้รับการส่งเสริม | <u> </u> 8. เหมือนกับข้าราชการอื่น ๆ |
| <u> </u> 9. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าพอใช้ | <u> </u> |

เงินรายได้ (เงินเดือน/ค่าตอบแทน) ของท่านเป็นอย่างไร

- | | |
|--|--|
| <u> </u> 1. เพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ | <u> </u> 2. น้อยพอใจ |
| <u> </u> 3. อยู่ได้อย่างลำบาก | <u> </u> 4. มากพอที่จะใช้จ่ายอย่างสุขุมเฟื่อง |
| <u> </u> 5. แย่ | <u> </u> 6. ไม่นั่นคง |
| <u> </u> 7. ต่ำกว่าที่ควร | <u> </u> 8. สูง |
| <u> </u> 9. กำเกินไป | |

แบบสอบถามตอนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อ

ซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

เลข 1 แทน ไม่จริงเลย

เลข 2 แทน ไม่จริง

เลข 3 แทน ค่อนข้างไม่จริง

เลข 4 แทน ค่อนข้างจริง

เลข 5 แทน จริง

เลข 6 แทน จริงที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
1.	ท่านต้องใช้ความสามารถและความชำนาญอย่างเต็มที่ทุกครั้ง จึงจะทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จ.....	1	2	3	4	5
2.	ท่านทราบดีว่าหน้าที่การงานที่ท่านต้องทำมีอะไรบ้าง.....	1	2	3	4	5
3.	งานของท่านมีลักษณะของความชัดเจน มีเป้าหมาย และมีวัตถุประสงค์ ที่ระบุให้กระทำ	1	2	3	4	5
4.	งานที่ท่านต้องทำนั้นมีคำอธิบายไว้ชัดเจน.....	1	2	3	4	5
5.	ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านมีอำนาจอะไรบ้าง.....	1	2	3	4	5
6.	ท่านรู้ว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวังอะไรในตัวท่าน.....	1	2	3	4	5
7.	ท่านรู้ว่าความรับผิดชอบของท่านมีอะไรบ้าง.....	1	2	3	4	5
8.	ท่านรู้สึกว่ามีอำนาจน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ.....	1	2	3	4	5
9.	ขอบข่ายและความรับผิดชอบในงานของท่านไม่ชัดเจน.....	1	2	3	4	5
10.	ท่านไม่สามารถหาข่าวสารที่จำเป็นเพื่อการทำงานให้สำเร็จ.....	1	2	3	4	5
11.	งานของท่านมีมากเกินไปกว่าที่จะทำทุกอย่างได้อย่างดีทุกอย่างทั้งถึง.....	1	2	3	4	5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
12.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำนั้นยุติธรรมดีแล้ว	1	2	3	4	5
13.	ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จทุกอย่าง	1	2	3	4	5
14.	จำนวนงาน/โครงการ ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมีมากเกินไป	1	2	3	4	5
15.	ท่านใช้เวลาในการประชุมมากกว่างานอื่น ๆ	1	2	3	4	5
16.	ปริมาณความขัดแย้งที่ท่านต้องเผชิญมีมากเกินไปที่จะทำงานได้สะดวก	1	2	3	4	5
17.	เวลาที่ท่านต้องคิดใคร่ครวญเพื่อการทำงานมีน้อย	1	2	3	4	5
18.	ปริมาณงานที่คนอื่นคาดหวังว่าท่านจะทำมีมาก	1	2	3	4	5
19.	ท่านต้องทำหน้าที่ติดต่อกับคนอื่นเป็นส่วนใหญ่ในแต่ละวัน จากทำงานอื่นให้น้อย	1	2	3	4	5
20.	มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าจะต้องทำงานคนเดียวจนทำไม่ไหว	1	2	3	4	5
21.	งานที่ท่านทำไม่สามารถให้เป็นที่พอใจของทุกคนได้ในเวลาเดียวกัน	1	2	3	4	5
22.	ท่านต้องฝึกกฎระเบียบหรือนโยบาย เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ	1	2	3	4	5
23.	ท่านต้องทำงานหลายอย่างที่ไม่จำเป็น	1	2	3	4	5
24.	ท่านได้รับการเรียกร้องที่ขัดแย้งกันจากผู้ร่วมงาน 2 คน หรือมากกว่าสองคน	1	2	3	4	5
25.	การปฏิบัติงานหลายอย่างของท่านนั้นบางคนยอมรับ แต่ก็หลายคนไม่ยอมรับ	1	2	3	4	5
26.	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำ แต่ได้รับงบประมาณบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการได้	1	2	3	4	5
27.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ โดยไม่มีบุคลากรมาช่วยทำงานให้สำเร็จ	1	2	3	4	5
28.	งานที่ท่านทำมีหลายอย่างที่ไม่ใช้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	1	2	3	4	5
29.	งานที่ท่านทำนั้น ถ้าให้เป็นที่พอใจของคนหนึ่ง มักจะทำให้คนอื่นหนึ่งเสียใจ	1	2	3	4	5
30.	ท่านต้องทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งคาดว่าจะมีวิสัยทัศน์ ที่แตกต่างกัน	1	2	3	4	5
31.	ท่านต้องทำงานในสิ่งที่ท่านคิดว่าน่าจะมีวิธีอื่นที่ดีกว่า	1	2	3	4	5

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน				
2.	ท่านต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแนวทางที่ไปด้วยกันไม่ได้.....	1	2	3	4	5
3.	ท่านทราบดีว่าท่านมีอำนาจหน้าที่มากนักน้อยเพียงใด.....	1	2	3	4	5
4.	ท่านต้องทำงานหลาย ๆ อย่าง จนกระทั่งไม่สามารถทำงานอะไรให้ได้ดี.....	1	2	3	4	5
5.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม.....	1	2	3	4	5
6.	ปริมาณงานที่ท่านต้องทำนั้นเหมาะสมดีแล้ว.....	1	2	3	4	5
7.	ท่านต้องทำงานที่ไร้สาระหลาย ๆ อย่าง.....	1	2	3	4	5
8.	ท่านทราบดีว่าคนอื่น ๆ คาดหวังอะไรจากท่าน.....	1	2	3	4	5
9.	ท่านไม่ทราบว่ามีมาตรฐานในการทำงานของท่านเป็นอย่างไร.....	1	2	3	4	5
10.	ดูเหมือนว่าท่านต้องทำงานมากเกินไปกว่าที่คน ๆ หนึ่งจะทำได้สำเร็จ.....	1	2	3	4	5
11.	มาตรฐานในการปฏิบัติงานของท่านถูกกำหนดไว้สูงมาก.....	1	2	3	4	5
12.	ท่านต้องทำงานภายใต้คำแนะนำหรือคำสั่งที่คลุมเครือไม่ชัดเจน.....	1	2	3	4	5
13.	ท่านทราบดีว่าท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง.....	1	2	3	4	5
14.	ท่านทราบดีว่าควรแบ่งเวลาในการทำงานอย่างไรจึงจะเหมาะสม.....	1	2	3	4	5
15.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างก็ทราบดีว่าตนเองต้องทำอะไรบ้าง.....	1	2	3	4	5
16.	ท่านได้รับการขอร้องจากบุคคลต่าง ๆ ในการทำงาน โดยที่คำขอร้องเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้.....	1	2	3	4	5
17.	ในการทำงานของท่านนั้น ถ้าบางคนพอใจก็จะมีบางคนไม่พอใจ.....	1	2	3	4	5
18.	ในการปฏิบัติงานของท่านนั้น ท่านไม่สามารถที่จะทำให้ทุกคนพอใจได้.....	1	2	3	4	5
19.	ในบางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับนโยบาย กฎ ระเบียบ.....					
	เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย.....	1	2	3	4	5

ตอนที่ 5 --แบบสอบถามความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ☐ รอบตัวเลขหน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน
ดังต่อไปนี้:

1. ในระยะเวลาอีก 3 ปีข้างหน้า ท่านมีความคิดหรือมีความตั้งใจจะเปลี่ยนงาน
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือไม่

1. ไม่คิดเลย
2. คิดอยู่บ้างเหมือนกันในบางครั้ง
3. คิดอยู่บ่อย ๆ
4. ตั้งใจจะย้ายแน่

2. ถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือก ท่านตั้งใจจะทำงานเป็นข้าราชการครูของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนต่อไปหรือไม่

1. ตั้งใจจะอยู่ต่อไป
 2. คิดจะย้ายบ้างเหมือนกัน
 3. คิดจะย้ายอยู่บ่อย ๆ
 4. ย้ายแน่ ๆ
-

แบบสัมภาษณ์

นายสวัสดิ์ บุญช่วย

หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

12 มกราคม 2534

.....

1. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ เขต
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง ตรงตามตำแหน่งหรือไม่ และไม่ทราบว่ามี
ปัญหาอะไรบ้าง
2. สาเหตุที่ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขอย้ายหรือโอนไปอยู่หน่วยงานอื่น
มีสาเหตุที่สำคัญ ๆ อะไรบ้าง
3. ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและในโรงเรียนเอกชนของวัดใน
พุทธศาสนา มีใครเป็นผู้บังคับบัญชาบ้าง และมีปัญหาอย่างไร
4. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่ต้องมี
ผู้บังคับบัญชามากหลายระดับชั้น มีปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบหรือการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
ประจำบ้างหรือไม่
5. ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ขอเปลี่ยนตำแหน่งหรือขอโอน
ส่วนมากไปอยู่ในหน่วยงานใด มีจำนวนเท่าใด

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. นายเจริญผล สุวรรณโชติ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. นายสกล ภัททะสาระ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ |
| 3. นายวีระ บำรุงรักษ์ | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 4. นายวิเชียร เปลีบวจิตต์ | ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 3 |
| 5. นายมนู ลาซโรจน์ | ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 4 |
| 6. นายบรรเทา ฤกษ์กิจกุล | ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 2 |
| 7. นายสุวรรณ ภูสุจริต | ผู้อำนวยการกองตรวจและรายงาน |
| 8. นายมนู หนูแก้ว | ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา |
| 9. นายณัฐติ อินทรชน | ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ |
| 10. นายณมล มณีนาวา | ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม |
| 11. นายประเสริฐ แก้วเพชร | ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา |
| 12. นายสุทัศน์ ปะทะวนิช | ศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 2

- | | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| 1. นายวิศิษฐ์ ชุมวรฐายี | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน |
| 2. นายจำรัส นองมาก | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน |
| 3. นายเจริญ การุณ | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน |
| 4. นายจำรัส สุคนาณ | ผู้อำนวยการกองโรงเรียนสามัญ |
| 5. นายสวัสดิ์ อุดมโภชน | ผู้อำนวยการกองโรงเรียนอาชีวศึกษา |
| 6. นายประวิทย์ สังชะวิชัย | เลขานุการกรม |
| 7. นายบุญส่ง ทวีวัฒนากุล | ผู้อำนวยการกองทะเบียน |
| 8. นายทวี อาชีพรพรม | ผู้อำนวยการกองกองทุนและสวัสดิการ |
| 9. นางสาวลำพูน ประบุรพงษ์ | ผู้อำนวยการกองโรงเรียนนโยบายพิเศษ |
| 10. นางสาวอรรพพร ลุนทรชัย | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายอารมณ จินดาพันธ์

เกิด วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2485

สถานที่เกิด 102 หมู่ที่ 10 ต. เป็ลย่น อ. สีชล นครศรีธรรมราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 3/36 ตรอกวัดราชสิทธิาราม ถนนอิเลระภาพ บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600
โทร. 4660545

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ โทร. 2829635

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ ฯ 10300

ประวัติการศึกษา

- | | |
|------|---|
| 2505 | ประโยคเตรียมอุดมศึกษา แผนกอักษรศาสตร์ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
นครศรีธรรมราช |
| 2507 | พ.ศ. (สมัครสอบ) กระทรวงศึกษาธิการ |
| 2509 | พ.ม. (สมัครสอบ) กระทรวงศึกษาธิการ |
| 2514 | กศ.บ. (วิชาเอกภาษาไทย) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร |
| 2521 | กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 2536 | กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |

.....

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บทคัดย่อ

ของ

อารมณ จินดาพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2536

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานและปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตัวแปรอิสระมี 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ เอกลักษณ์ของภารกิจ ความสำคัญของภารกิจ ความมีอิสระในการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ และทัศนคติต่อระบบราชการ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยด้านบทบาท ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาท

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยสุ่มจากข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม และโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพุทธศาสนา ร้อยละ 50 ส่วน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และหน่วยศึกษานิเทศก์ นามาศึกษาทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 516 คน

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นมีค่าระหว่าง 0.815-0.932

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูผู้หญิงและครูผู้ช่วยมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ข้าราชการครูที่วุฒิสอง (ปริญญาตรี หรือสูงกว่า) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ต่ำกว่า 14 ปี) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (14 ปี ขึ้นไป) ข้าราชการครูระดับ 3 มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูระดับ 5-6

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ
ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้าน
งาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ
ที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยทุกด้านรวมกันสามารถพยากรณ์ความ
ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ ร้อยละ 17.40 โดยมีปัจจัยด้านบุคคล (4 ตัวแปร) พยากรณ์
ได้ร้อยละ 8.43 ปัจจัยด้านงาน (6 ตัวแปร) พยากรณ์ได้ร้อยละ 11.58 ปัจจัยด้านความ
พึงพอใจในงาน (5 ตัวแปร) พยากรณ์ได้ร้อยละ 7.09 และปัจจัยด้านบทบาท (3 ตัวแปร)
พยากรณ์ได้ร้อยละ 7.01 ตัวแปรร้อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจการพยากรณ์ความตั้งใจที่
จะเปลี่ยนงานได้ดีที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ทัศนคติต่อระบบราชการ อายุ ความมี
อิสระในการทำงาน ระดับการศึกษา ภาระตามบทบาท และเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญและเสนอวิธีที่จะลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไว้ด้วย
โดยมีผลสรุป คือ (1) ปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหาร (2) สร้างความเข้าใจ
เกี่ยวกับบทบาท (3) สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (4) การให้ความมีอิสระในการ
ทำงาน

Factors Related to Turnover Intentions of The Civil Service Teachers
of The Office of Private Education Commission

An Abstract

By

AROM CHINDARPAN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 1993

The purposes of this study were : (1) to examine the conditions of turnover intentions; and (2) to identify factors related and predicted to turnover intentions of civil service teachers of the Office of Private Education Commission. Independent variables were : Demographic factors -sex, age, education, work-experience; Task factors -skill variety, task identity, task significance, task autonomy, feedback from the job and attitude to bureaucracy; Job satisfaction factors -work itself, co-worker, supervisor, promotion and pay; and Role factors-role conflict, role ambiguity and role load.

Populations were civil service teachers of The Office of Private Education Commission. Samples were sampling 50 percents from Islamic private school teachers and Buddhist temple private school teachers; and all civil service teachers who were working in the regional education, provincial education and supervisory offices were used for this study. Thus there were together 516 samples. The questionnaire were used for data collection. Its reliability coefficient were between 0.815-0.932

Findings and Conclusion : civil service teachers of the office of Private Education Commission had a moderate turnover intentions. Female and male had no difference in turnover intentions. Civil service teachers who were younger than 40 years of age had more turnover intentions than those who were 40 years old. Civil service teachers who hold higher educational levels had more

turnover intentions than those who had lower educational levels. Civil service teachers who had less work experience (below 14 years) had more turnover intentions than those who had more work-experience (over 14 years). Civil service teachers who had positions 3 level had more turnover intentions than those who had positions 5-6 levels.

The correlations among factors of turnover intentions of civil service teachers of The Office of Private Education Commission were found out that : work factors, Job satisfaction and role were significantly correlated with turnover intentions. All factors were able to be turnover intentions predictors were about 17.40 percents. Whereas demographic factors (4 variables) were 8.43 percents, task factors (6 variables) were 11.58 percents, job satisfaction factors (5 variables) were 7.09 percents, and role factors (3 variables) were 7.01 percents respectively. The best predictors in turnover intentions were inordered respectively from superior to inferior levels as following : attitude to bureaucracy, age, work autonomy, educational levels, role load, and co-workers.

Experts opinions on reducing turnover intentions of civil service teachers of the Office of Private Education Commission were (1) to modify policies and management; (2) Clarify roles of civil service teachers of the Office of Private Education Commission; (3) job satisfaction promotion in the Office of Private Education Commission; (4) work autonomy creation.