

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

โดย

นางวิมล แก้วงาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-11-6107-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTITUDE AND TEACHER'S ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN MUNICIPAL SCHOOL, SAMUTSAKHON PROVINCE

By

Winna KaewNgarm

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2005

ISBN 974-11-6107-7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร” เสนอโดยนางวิณณา แก้วงาม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ดร. วิสาข์ จัติวัตร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร

2. รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย

3. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์วิเศษ)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ สุพล อัมภางษ์)

...../...../.....

K 44252324 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ทักษะที่มีต่องาน / ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร

วินิตา แก้วงาม : ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร (THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTITUDES AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MUNICIPAL SCHOOL, SAMUTSAKHON PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : รศ. ดร. ชวนชม ชินะดังกูร, รศ. ดร. จิราวรรณ คงคล้าย และ อ. ดร. ศรียา สุขพานิช. 113 หน้า. ISBN 974-11-6107-7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่มีต่องานตามแนวคิดของ วรูมและมิสเกล(Vroom and Miskel) วาร์, คุก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ตามแนวคิดของ สเตียร์ และคณะ (Steers and others) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านค่านิยมของสังคมกับด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

K 44252324 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : JOB ATTITUDES / TEACHERS' ORGANIZATION COMMITMENT

WINNA KEAW-NGARM : THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTITUDES AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MUNICIPAL SCHOOL, SAMUTSAKHON PROVINCE. THESIS ADVISORS: ASSOC.PROF. CHUANCHOM CHINATANGKUL, Ph.D., ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D., AND SARIYA SUKHABANIJ , Ph.D. 113 pp. ISBN 974 – 11– 6107- 7

The purpose of this research were to find 1) job attitudes of the teacher in municipal schools, Samutsakhon province. 2) teachers' organizational commitment in municipal schools, Samutsakhon province, and 3) the relationship between the teachers' job attitudes and their organizational commitment in municipal schools, Samutsakhon province. The sample was comprised 165 teachers in municipal schools in Samutsakhon. The instrument was a questionnaire on the job attitudes based on Vroom's, Miskel's, Warr's, Cook's and Wall's viewpoints and the teachers' organizational commitment according to Steer and others' viewpoints. The statistics applied in data analysis were percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), and correlation coefficient.

The findings revealed as follow :

1) The teachers' job attitudes in municipal schools, Samutsakhon province, as a whole and as an individual aspect, were at a high level.

2) The teachers' organizational commitment in municipal schools, Samutsakhon province, as a whole and as an individual aspect, were at a high level.

3)The relationship between the teachers' job attitudes and their organizational commitment in municipal schools , Samutsakhon province,as a whole and as an individual aspect individual aspect were at .01 level of the significance, except the social value and willingness to work for the organizations which were not related.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2005

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร รองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และอาจารย์สุพล อัมภวงษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัย เป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์จากภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้สั่งสอน เสริมสร้างและพัฒนาประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ของโรงเรียนเทศบาลทุกคนที่อำนวยความสะดวก และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณนายธีรพรณ แก้วงาม นายวชิรศักดิ์ แก้วงาม นางสาวจิตติภรณ์ แก้วงาม สามีและบุตร ที่คอยเป็นกำลังใจ ในการฟันฝ่าอุปสรรคและให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆตลอดมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณความดีและคุณประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาคุณ

แต่ คุณแม่แจ้ว ศรีนวลจันทร์ ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	2
ปัญหา.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามสำหรับการวิจัย.....	8
สมมุติฐานการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	15
ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	15
เทศบาลและการจัดการศึกษา.....	16
โครงสร้างและการบริหารงานโรงเรียนเทศบาล.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน.....	20
ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล.....	21
คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล.....	24
ทัศนะที่มีต่องาน	25
องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนะที่มีต่องาน.....	27

บทที่	หน้า
ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์.....	28
ทฤษฎี อี อาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์.....	29
ทฤษฎีความคาดหวัง.....	29
ความผูกพันต่อองค์การ.....	30
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	31
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	33
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ.....	35
ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
สรุป.....	41
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	42
ระเบียบวิธีวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
ตัวแปรที่ศึกษา.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	46
การสร้างเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	49
สรุป.....	50
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับทัศนคติที่มีต่อองค์การของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร.....	53
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร.....	56

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร.....	58
5. สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
การอภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก เอกสารขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	110
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล ปีการศึกษา 2541... ..	7
2	การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล.....	18
3	จำนวนพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
4	แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวผู้ให้ข้อมูล.....	52
5	ทัศนะที่มีต่องานของพนักงานครูเทศบาล.....	54
6	ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาล.....	56
7	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะที่มีต่องาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาล.....	59

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษา เป็นรากฐานของการพัฒนาคน สร้างคนให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกแห่งความเป็นไทย หากจัดการศึกษาได้ดีจะเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีพฤติกรรมดีงาม¹ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสูง โดยมีการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาดังกล่าวและประเทศไทยก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากงบประมาณด้านการศึกษาที่ได้รับการจัดสรรในสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 – 25 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งประเทศ ในขณะที่งบประมาณด้านอื่น ๆ ได้รับความจัดสรรไม่เกินร้อยละ 10²

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดสิทธิให้คนไทยได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกส่วนของสังคมมาร่วมจัดการศึกษา และยังได้กำหนดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่มีไว้เพื่อการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากการศึกษาของประเทศไทยมีการปรับตัวได้ช้า เปลี่ยนแปลงไม่ทันกระแสโลกาภิวัตน์ มุ่งเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ การเน้นวิชาการมากกว่าคุณธรรม การศึกษาสอนให้เด็กจำ แต่ทำไม่เป็น อีกทั้งการที่ครุฑาการพัฒนาตนเองจึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบและหลากหลายรูปแบบเน้นให้ผู้เรียนมีความสำคัญเป็นหลักในกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูปรับบทบาทมาเป็นผู้สนับสนุน มีการจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน³

¹ จรวยพร ธรณินทร์, ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษาไทย (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 1.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ปี 2544 (กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2545), คำนำ.

³ จรวยพร ธรณินทร์, ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษาไทย (ม.ป.ท., ม.ป.ป.) 8-9.

จากกระแสความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยมาก จำเป็นต้องมีการเร่งรัดพัฒนา ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นระบบการศึกษาอบรมจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้สามารถพัฒนาคนในชาติให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ยังคงรักษาเอกลักษณ์ของชาติไว้ อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการจะต้องคำนึงถึงบุคลากรในหน่วยงานให้มากเพราะ คน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องสร้างและจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถทำให้บุคคลมีส่วนร่วมมีความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ การที่จะทำให้อุทิศตนเกิดความเต็มใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ มีความผูกพันต่อองค์การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การที่บุคลากรพร้อมและเต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์การได้นั้น ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การในด้านต่าง ๆ กัน องค์การจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคลให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและเมื่อความต้องการของแต่ละคนได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครู เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้แก่นักเรียน การที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองทั้งด้านสติปัญญา เนื้อหา สามารถวิเคราะห์แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีคุณสมบัติเป็นคนดี คนเก่ง ของสังคม เป็นผู้ที่เป็นความคาดหวังในการที่จะทำให้อบรมเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ⁵ ถ้าหากการปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพแล้วการปฏิรูปการศึกษาไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การฝึกฝน อบรมพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ การสอน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ร่วมงาน ความผูกพันกับโรงเรียน และความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของครู

⁴ สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2544), 10-11.

⁵ กรมสามัญศึกษา, ครูมืออาชีพ (กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2544), 1.

เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความจริงรักภักดี มีความภาคภูมิใจต่อสถาบันโดยเฉพาะโรงเรียนที่สังกัด สนุกกับการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า สร้างชื่อเสียงจนเป็นที่ได้รับการ ยกย่องนับถือกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนการเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงาน⁶ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และมีความคาดหวังต่อองค์กร⁷

สำหรับหน่วยงานที่มีความสำเร็จในการดำเนินงานส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในทุกระดับ มีกลวิธีในการผูกมัดใจและแสดงให้เห็นถึงความจริงใจที่มีต่อพนักงานเป็นสำคัญ ให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยจิตและวิญญาณ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหาร พนักงาน กรรมการ และที่ปรึกษาทุกคน เป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปในระยะยาว การที่พนักงานมีความมั่นคงถาวรในการทำงาน มีการจ้างงานในระยะยาว ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงมากขึ้น ทำงานร่วมกันได้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการ⁸

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นนักพัฒนาองค์กร ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าทั้งคน เงิน และเวลา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักรู้ในการ

⁶ นิภาพร ใจจิตร, “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2537), บทคัดย่อ.

⁷ นันทนา ผ่องแผ้ว, “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543), บทคัดย่อ.

⁸ สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2544), 211-212.

ทำงานที่มุ่งคุณภาพ เป็นการบริหารที่ได้ผลงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย⁹ อีกทั้งการสร้างให้องค์กรมีพลังสร้างสรรค์และพัฒนา ผู้บริหารจะต้องมีการจัดการที่ดี มีศักยภาพ และมีความสำเร็จสูง สร้างบุคลากรให้มีความรัก สามัคคีกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการเรียนรู้ ร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร¹⁰ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม¹¹ นั่นคือผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในความสามารถของการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะภารกิจหลักประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษา บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์กับผู้ร่วมงานในการจัดกิจกรรมการศึกษาที่หลากหลาย และแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการ ให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารต้องนำเทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา¹²

นับตั้งแต่ พ.ศ.2506 รัฐบาลให้โอนงานการจัดการศึกษาในเกณฑ์การศึกษา

ภาคบังคับ ส่วนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมาให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ และมอบหมายให้โรงเรียนเทศบาลในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา โดยกระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบด้านธุรการ บุคลากร และงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน

⁹ อนันต์ชัย พงษ์สุวรรณ, “การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นนักพัฒนาองค์กรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา,” ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, ธีระ รุณเจริญ, ประชาชนกัลยาณจิต และสัมพันธ์ รัตนชัย, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2545), 264-279.

¹⁰ ประเวศ วะสี, “ภาวะผู้นำพยาธิสภาพในสังคมไทยและวิถีแก้ไข,” ใน ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย, สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ บรรณาธิการ, (กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, 2540), 53-74.

¹¹ สิปปนนท์ เกตุทัต, “วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง,” ใน ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย, สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ บรรณาธิการ, (กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, 2540), 43-50.

¹² ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2544), 8 - 9.

ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล¹³ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาอบรมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามความพร้อมและความต้องการของประชาชนโดยจัดตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเป็น 4 ระดับ คือ 1) การจัดการศึกษาปฐมวัยและอนุบาลศึกษา มีการดำเนินการในสองลักษณะ คือ 1.1) ระดับปฐมวัยจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเป็นการเลี้ยงดูเด็กอายุ 0 - 3 ปี 1.2) การจัดการศึกษาระดับอนุบาลศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กอายุ 4-6 ปี 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา 3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งโรงเรียนอาจจัดต่อเนื่องในโรงเรียนเดิม หรือรับโอนสถานศึกษาอื่นเป็นของท้องถิ่น 4) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 12 ปี ทั้งสายสามัญและอาชีพโดยไม่บังคับ ซึ่งอาจจัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาเดิม หรือรับโอนสถานศึกษาจากหน่วยงานอื่นได้¹⁴ จากเป้าหมายของการจัดการศึกษาของเทศบาลเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุขตามแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ถึงแม้ว่างานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ แต่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาก็นับเป็นเรื่องสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ¹⁵ การบริหารงานบุคคลจึงมีอยู่ในทุกกระบวนการของการบริหารโรงเรียนที่ต้องใช้คนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการทำงานต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และมีความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

¹³ กรมการปกครอง, สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, รายงานผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2541. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครชาติดินแดน, 2543), 3.

¹⁴ กรมการปกครอง, สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาของท้องถิ่น (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อาสาสมัครชาติดินแดน,2542), 24-26.

¹⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 30 - 31.

ปัญหา

โรงเรียนเทศบาลในปัจจุบันมีการจัดระบบการบริหารงานออกเป็น 4 งานหลักด้วยกัน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป¹⁶ การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเป็นที่ยอมรับมากขึ้นเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับผลของการบริหารงานในโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถมีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหารที่ดี มีการประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการพัฒนาผู้ร่วมงานและตนเองและที่สำคัญคือต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน¹⁷ ผู้บริหารต้องใช้แนวนโยบายและมาตรการในการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานคุ้มค่าไม่สูญเสียเปล่าคุ้มประโยชน์และประหยัด¹⁸ แต่ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรต่ำกว่าด้านอื่น อาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงาน ดังจะเห็นได้จากรายงานการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาในด้านกระบวนการบริหารของโรงเรียนเทศบาลในปีการศึกษา 2541 ในเขตการศึกษา 1 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนเทศบาลใน 5 จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร มีผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านบุคลากรต่ำกว่าด้านอื่น ต่ำกว่าทุกเขตและต่ำกว่าภาพรวมของประเทศ¹⁹ ดังตารางที่ 1

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, 31.

¹⁷ ธีระ รุณเจริญ, “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้,” ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, ธีระ รุณเจริญ, ปราชญ์ กกล้าพจน์ และสัมมา ธรนิธย์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : ขั้วฟ้า, 2545), 11 -47.

¹⁸ สงบ ลักษณะ, รายงานสรุปผลการประชุมระหว่างชาติเรื่องการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 1 – 4 สิงหาคม 2542 [online] , accessed 9 July 2001.

Available from [http : www. Moe.go.th/main 2 / article / China .htm/](http://www.Moe.go.th/main2/article/China.htm/)

¹⁹ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น , การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล ปีการศึกษา 2541 (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อาสาสมัครชาตินแดน,2543),40.

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ปีการศึกษา 2541

รายการประเมิน	เขตการศึกษา 1
1. งานวิชาการ	79.69
2. งานบุคลากร	68.43
3. งานอาคารสถานที่	81.40
4. งานธุรการ การเงินและพัสดุ	78.90
5. งานกิจการนักเรียน	82.50
6. งานสัมพันธ์กับชุมชน	81.25
รวม	78.90

ที่มา : สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น, รายงานผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลปีการศึกษา2541(กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน, 2543),40.

จากตารางแสดงผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลปี 2541 ผลการปฏิบัติงานด้านบุคลากรที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ เป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารยังไม่ให้ความสนใจในการบริหารงานบุคคลมากนัก บุคลากรขาดความรู้สึที่ดี ทักษะที่ดีต่องานและขาดความผูกพันต่อองค์กรด้วย จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ²⁰ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (Richard M. Steers) ได้กล่าวไว้ว่า"ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วย"²¹

ด้วยเหตุที่กล่าวมาแล้วนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานครูและผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

²⁰ สำนักงานเทศบาลนครสมุทรสาคร, ข้อมูลและสภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองสมุทรสาคร (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 43-45.

²¹ Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organization Commitment", Administration Science Quarterly 22 (March 1977) : 46.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อทราบทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัด

สมุทรสาคร

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อคำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อคำถามสำหรับการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด

3. ทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานทางสถิติของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง

3. ทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

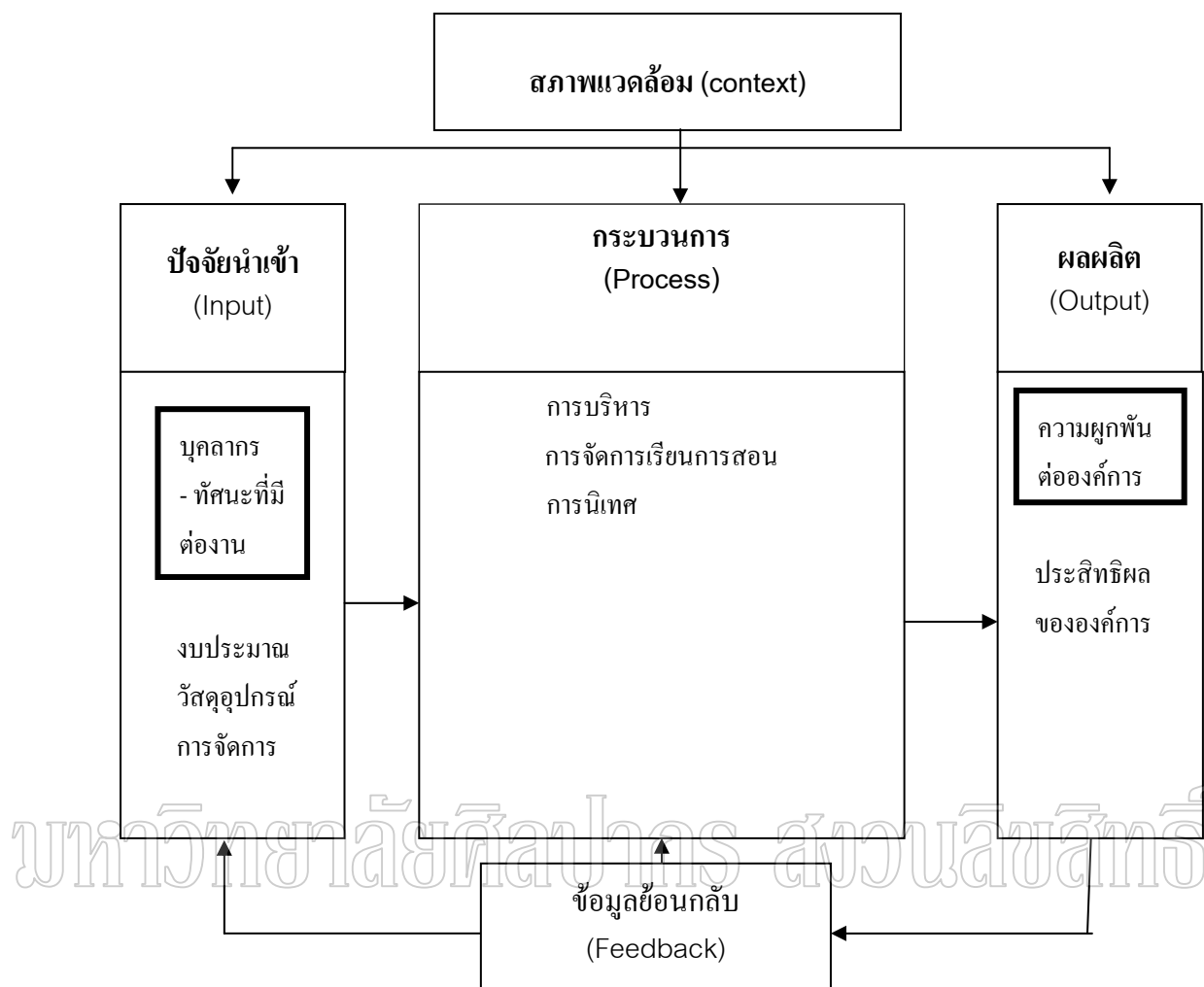
ในการวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ประกอบด้วย ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่ง แคทซ์และคาน (Katz and

Kahn) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบคือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์กร องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้จะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร²² ภายใต้สภาพแวดล้อม (context) และมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) โดยการนำปัจจัยป้อนเข้าได้แก่ปัจจัยของการบริหาร คือ คน งบประมาณ วัสดุและการจัดการ ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยคือ การบริหาร การจัดการเรียนการสอนให้ได้มาซึ่งผลผลิต คือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่กำหนดภายใต้ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

จากแนวคิดทฤษฎีระบบดังกล่าวข้างต้น ได้นำทฤษฎีเชิงระบบและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การในฐานะระบบเปิด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือตัวป้อน กระบวนการและผลผลิตมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

²² Daniel Katz and Robert L Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : John Wilel & Sons,1978),28.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert I. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1978), 10-20.

: Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964), 99.

: Cecil G. Miskel, *Educational Administration* 2nd ed. (New York : Random House, Inc., 1982) 76.

: John D. Cook, and Others. "Overall Job Satisfaction," *In the Experience of Work, A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. By Academic Press Inc (London), Ltd : 1981, 230.

: Steers Richard M., Lyman W Porter and Gregory A. Bogley, *Motivation and Leadership at Work*, 6th ed. (New York : The McGraw Hill Companies,

Inc., 1996), 374.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การ เรื่องของทัศนคติที่มีต่องานนั้นมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้หลายคนด้วยกัน เช่น กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron) กล่าวถึงทัศนคติที่มีต่องานว่า เป็นความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานหรือทิศทางการทำงานและทัศนคติที่มีต่องานของบุคคลก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง หมายถึง ทัศนคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่องานนั้น²³ โรบบินส์ (Robbins) ให้แนวคิดว่า ทัศนคติเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของบุคคล และเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบของความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยทัศนคติจัดแบ่งเป็นสามชนิด คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่อการทำงาน บุคคลที่ทำงานในระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานจะมีทัศนคติเป็นบวก ถ้าบุคคลไม่พอใจในการทำงานจะมีทัศนคติเป็นลบ 2) ความหมกมุ่น มีใจจดใจจ่อกับการทำงาน (job involvement) เป็นความตั้งใจที่จะทำงาน การได้รับความสำคัญในการทำงาน และจะมีความกังวลกับงานที่ได้รับ 3) ความผูกพันต่อองค์การ (organization commitment) เป็นการพิสูจน์ตนเองของบุคลากรที่จะเป็นบุคคลพิเศษขององค์การและเป้าหมายขององค์การนั้น และมีความคาดหวังที่จะเป็นสมาชิกถาวรขององค์การ ดังนั้นคนที่มีความตั้งใจ หมกมุ่นทุ่มเทกับการทำงาน หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับงานนั้น ในขณะที่ การมีความผูกพันต่อองค์การสูง หมายถึง การพิสูจน์ให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์หนึ่งเดียวขององค์การ²⁴ เรื่องของความผูกพันที่มีต่อองค์การ มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้เช่น กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron) ให้หลักการว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นระดับที่บุคลากรมีความสัมพันธ์กับองค์การ ให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จัดแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ทำงานในองค์การต่อไป 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ 3) ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นความสำนึก การยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ในการ

²³ Greenberg and Barron, *Behavior in Organizations* (Boston : Allyn and Bacon, 1993), 170

²⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 9th ed. (New Jersey : Prentice Hall, 2001), 68-69.

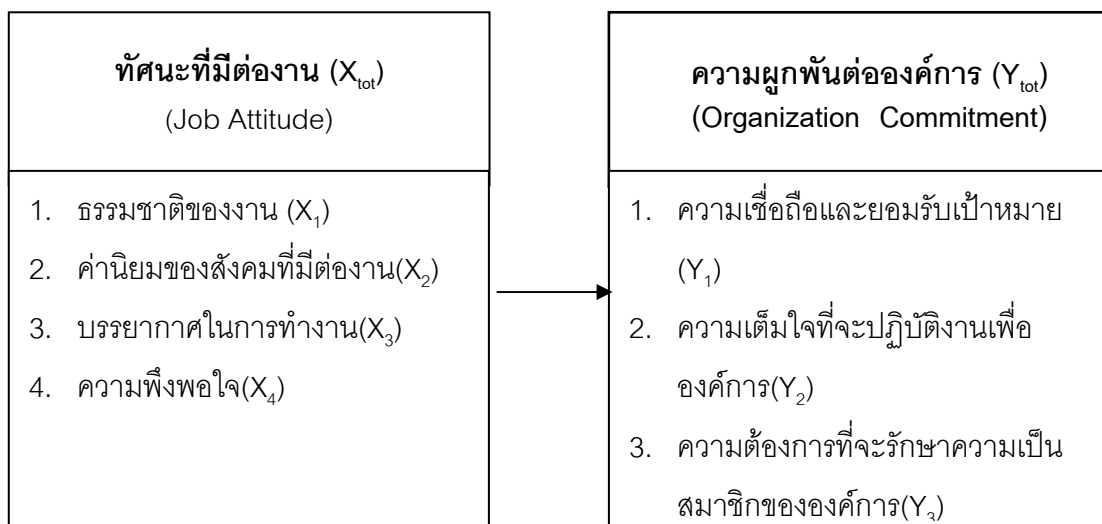
ทำงานทุกอย่างเพื่อองค์กร²⁵ เรเยส (Reyes) ได้นำเสนอรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งประกอบด้วย ส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) ความผันแปรของบุคลากร เรเยส (Reyes) กล่าวว่า มีปัจจัยที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การครองตำแหน่ง ระดับการศึกษา ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน การปรับตัวของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการวางแผนและการตัดสินใจในการทำงาน รวมทั้งเงินเดือน และสิ่งตอบแทน 2) ความผันแปรขององค์กร จะเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่ปรากฏในสังคม และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่การได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กรและความต้องการทางสังคมของบุคลากร สภาพแวดล้อมขององค์กร การให้โอกาสกับบุคลากรได้ทำงานและมีความก้าวหน้า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมทั้ง กฎ ระเบียบ และนโยบายของโรงเรียน 3) ด้านความพอดี ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นการปรับตัวเข้าหากันให้มีความเหมาะสม เพื่อความพอดีในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสภาพสังคมขององค์กร ได้แก่ การสร้างคุณค่าของบุคลากรและองค์กร ปทัสฐานขององค์กร ความจงรักภักดีของบุคลากร และความมั่นคงในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็น พัฒนาการและกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ระดับความผูกพันของครู 4) การสร้างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมการทำงาน เป็นกระบวนการทางสังคมที่สร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร 2 ทาง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมในการนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันในโรงเรียนตามเป้าหมายขององค์กร เกิดความจงรักภักดี ทำทุกวิถีทางที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความผูกพันของครู (teacher commitment) ได้แก่ เป้าหมาย และนโยบาย (goals & policies) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร²⁶

สำหรับกรวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานใช้แนวคิดของ วรูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ร คูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ซึ่งประกอบด้วย 1) ธรรมชาติของงาน 2)ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน 3) สภาพบรรยากาศในการทำงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ สเตียร์และคณะ (Steers and others) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย 2)ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

²⁵ Ibid., 174-175.

²⁶ Pedro Reyes, Teachers and Their Workplace Commitment, Performance and Productivity (California : SAGE Publication Inc., 1990), 153-158.

3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มาเป็นขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัย ดังสรุปไว้ในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Victor H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964), 99.

: Cecil G. Miskel, Educational Administration 2nd ed.(New York : Random House, Inc., 1982) 76.

: John D. Cook, and Others. "Overall Job Satisfaction , " In the Experience of Work, A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. By Academic Press Inc (London), Ltd : 1981, 23o.

: Steers Richard M., Lyman W Porter and Gregory A. Bogley, Motivation and leadership at Work, 6th ed. (New York :The McGraw Hill Companies, Inc., 1996), 374.

ข้อตกลงเบื้องต้น

โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครมีเทศบาลที่จัดการศึกษาและมีโรงเรียนในสังกัด 3 แห่ง คือ เทศบาลนครสมุทรสาคร เทศบาลเมืองกระทุ่มแบนและเทศบาลเมืองอ้อมน้อย มีโรงเรียนในสังกัด 8 โรงเรียน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลเมืองอ้อมน้อยมาใช้ในการวิจัยและเนื่องจากโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย จึงถือว่าแต่ละโรงเรียนได้รับงบประมาณในการจัดสรรเหมือนกันทุกโรงเรียนและมีสถานะแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามคำศัพท์เฉพาะที่เป็นคำหลัก ๆ ไว้ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่องาน หมายถึง ความเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในลักษณะที่ชอบไม่ชอบ รู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่องานนี้ สามารถประเมินได้จากแบบสำรวจทัศนคติที่มีต่องานที่ทำ 4 ประการ คือ ธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวข้องกันและยึดถือองค์การซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

พนักงานครู ได้แก่ ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสถานศึกษาและไม่สังกัดสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครทุกคน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน พนักงานครู เป็น ครูผู้สอน ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร หมายถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย 8 โรงเรียนคือ โรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม (วัดมนรรมวิทยา) โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกุลราษฎร์) โรงเรียนเทศบาลวัดตี๊กมหาชยาราม (สมุทรคุณากร) โรงเรียนเทศบาลวัดโคกกราก (กรับวิทยาทาน) โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เชยวิทยาทาน) โรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาทาน) โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์ โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่อดี (สังวรจันทสรราษฎร์วิทยา)

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงวรรณกรรม ทฤษฎี และแนวความคิดของนักการศึกษาและงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 งานของการปกครองส่วนท้องถิ่น ทศนะที่มีต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 41 กล่าวถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ์จัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา¹ ซึ่งเป็นการเน้นและส่งเสริมบทบาทของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มอนตาญ (Montagu) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหาร การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจาก การควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด²

ชูวงศ์ ฉายะบุตร สรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้ การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือ

¹ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542) : 12-13.

² Harris G. Mongtagu, Comparative Local Government (Great Britain : William Brendon and Son Ltd., 1984), 574.

ขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา³

เทศบาลและการจัดการศึกษา

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 แล้ว ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น นับได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล และต่อมาได้ตรา พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทน ซึ่งได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่เทศบาล ก็จะมีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งด้วยในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2534 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้นได้ถึง 12 หน่วย ได้แก่ 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) กองหรือฝ่ายประปา 3) กองหรือฝ่ายการแพทย์ 4) กองหรือฝ่ายการศึกษา 5) กองหรือฝ่ายคลัง 6) กองช่าง 7) กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล 8) กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน 9) กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม 10) กองหรือฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม 11) หน่วยตรวจสอบภายใน 12) แขวง

ในส่วนของกองหรือฝ่ายการศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล (ต่อมาขยายเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้กับองค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานทั้งหมด ส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายในภาพรวมเป็นสำคัญ ซึ่งการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษานี้ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ใน 4 มาตรา กล่าวโดยสรุป คือ 1) มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายโดยรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง 3) มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ 4) มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัด

³ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 64 ปี กรมการปกครองกับการพัฒนาประชาธิปไตย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2539), 24.

การศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพ การจัดการศึกษาอบรมต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น⁴ ซึ่งกรณีนี้ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดบทบาทการจัดการศึกษาท้องถิ่นไว้ 3 มาตรา คือ 1) มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความ พร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น 2) มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการ ประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มาตรา 58 ให้มีกระดุมทรัพย์การและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยให้รัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพย์การเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด⁵ จากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่น มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์กร บริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การจัดการศึกษา บำรุงศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ส่งเสริมกีฬา อนามัย และจากพระราชบัญญัติเทศบาล มาตรา 53, 54, 56 กำหนดหน้าที่จัดและส่งเสริมการศึกษาอบรมในท้องถิ่นของตนตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติ และจากมติคณะรัฐมนตรี 16 มีนาคม 2542 กำหนดให้ รัฐบาลสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และ กำหนดบทบาทของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา⁶ จะเห็นได้ว่าการจัด การศึกษาเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยงานหลัก คือ 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) องค์กรบริหารส่วนตำบล 4) การปกครองรูปแบบ พิเศษ (เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร) หน่วยงานที่จัดการศึกษาที่สามารถรับผิดชอบ ดูแลโรงเรียน ในสังกัด คือ เทศบาล และการปกครองรูปแบบพิเศษ (เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร)

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, 14, 24-25, 116.

⁵“พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542):12-13,16.

⁶ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาของ ท้องถิ่น (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, 2543), 4-6.

เพื่อให้การจัดการศึกษาของเทศบาลเป็นไปอย่างมีระบบ กระทรวงมหาดไทยจึงได้ดำเนินการจัดตั้งสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (สน.ศท.) มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรับผิดชอบการจัดการศึกษาของท้องถิ่นตามความพร้อมและศักยภาพตามขนาดองค์กรส่วนท้องถิ่นจากการสำรวจข้อมูลการศึกษาปีการศึกษา 2544 สามารถจัดกลุ่มของเทศบาลตามการจัดการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) เทศบาลที่มีเจ้าหน้าที่ประจำกองการศึกษาและมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 128 แห่ง เมืองพัทยา 1 แห่ง มีโรงเรียน 496 โรงเรียน 2) เทศบาลที่มีเจ้าหน้าที่ประจำกองการศึกษาแต่ไม่มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 92 แห่ง 3) เทศบาลที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำกองการศึกษา และไม่มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 909 แห่ง

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลมีการจัดการศึกษาเป็นสี่ระดับคือ 1) ระดับก่อนประถมศึกษาแบ่งเป็นกลุ่มปฐมวัยและกลุ่มอนุบาลศึกษา 2) กลุ่มประถมศึกษา 3) กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น 4) กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับอาชีวศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วโรงเรียนเทศบาลจะเปิดทำการสอนหลายระดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาล

การจัดการเรียนการสอน	จำนวน(โรงเรียน)
ระดับก่อนประถมศึกษา(ปฐมวัย/อนุบาลศึกษา)ระดับเดียว	5
ระดับประถมศึกษาระดับเดียว	6
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นระดับเดียว	2
ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา	298
ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	172
ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย	9
ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	3
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย (นับรวมระดับอาชีวศึกษาของเทศบาลนครนครปฐม)	3

ที่มา : สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, สถิติข้อมูลการศึกษาเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2544 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, 2544), 2.

สำหรับการจัดการศึกษาและภาระงานของโรงเรียนเทศบาลนั้นมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาอบรมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามความพร้อมและความต้องการของประชาชน ดังนี้

1. การจัดการศึกษาปฐมวัยและอนุบาลศึกษา มีการดำเนินการในสองลักษณะ คือ ในระดับปฐมวัยจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเป็นการเลี้ยงดูเด็กอายุ 0 - 3 ปีให้มีพัฒนาการตามวัย และการจัดการศึกษาระดับอนุบาลศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กอายุ 4-6 ปี ซึ่งต้องจัดตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ระดับประถมศึกษา โดยจัดให้เด็กอายุระหว่าง 7-12 ปี ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยจัดให้เด็กอายุระหว่าง 13-15 ปี ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด อาจดำเนินการได้ในสองลักษณะ คือ จัดต่อเนื่องในโรงเรียนเดิม หรือรับโอนสถานศึกษาอื่นเป็นของท้องถิ่น

4. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 12 ปี ทั้งสายสามัญและอาชีพโดยไม่บังคับ ซึ่งอาจจัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาเดิม หรือรับโอนสถานศึกษาจากหน่วยงานอื่นได้

จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในความรับผิดชอบของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น ต้องจัดการศึกษาในท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างหลากหลายตามหลักการและนโยบายของทางราชการที่กำหนดไว้ เทศบาลแต่ละแห่งจึงมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทยเป็นเพียงผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ดำเนินงานไปได้โดยเรียบร้อยและบรรลุผล

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเทศบาล

ในเรื่องของการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา มิได้มีการกำหนดองค์การที่แน่ชัดไว้มาก่อน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในปัจจุบันจึงมีการจัดองค์การบริหารแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามได้มีหนังสือระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์และแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้ คือ กำหนดให้มีผู้บริหารโรงเรียน ๆ ละหนึ่งคน

⁷ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาของท้องถิ่น (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาสมัครชาติดินแดน, 2543), 24-26.

และต้องทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีจำนวนห้องเรียนรวม 24 ห้องเรียนขึ้นไป ไม่ต้องมีชั่วโมงทำการสอน และในด้านผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนนั้น กำหนดจำนวนไว้หนึ่งคน สำหรับโรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 12-23 ห้องเรียน กำหนดไว้สองคน สำหรับโรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 24-35 ห้องเรียน กำหนดไว้สามคน สำหรับโรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 36-47 ห้องเรียน และกำหนดไว้สี่คน สำหรับโรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 48 ห้องเรียนขึ้นไป นอกจากนั้นยังได้กำหนดการปฏิบัติงานบริหารไว้ว่า โรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารหนึ่งคน ผู้ช่วยผู้บริหาร ต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในโรงเรียน ทั้งด้านวิชาการ บริหาร ปกครอง และบริการ โรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารสองคน จะแบ่งงานออกเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการกับฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ สำหรับโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารสามคน จะแบ่งงานเป็นสามฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายปกครองและบริการสำหรับโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารสี่คน จะแบ่งงานเป็นสี่ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

วรวรณี ไสยมประยูร กล่าวไว้ว่า โรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปมีหน้าที่ ดังนี้

1. ฝึกฝนให้นักเรียนเกิดทักษะในการติดต่อสื่อความหมายในการใช้ภาษาแม่ และการ

คิดคำนวณ การคาดคะเน ให้เป็นประโยชน์แก่ชีวิตประจำวัน

2. เสริมสร้างกิจนิสัย สุขนิสัย ในการดำรงตนและครอบครัว

3. ฝึกฝนให้นักเรียนรู้จักแสวงหา และจับจ่ายใช้สอยให้เหมาะสมกับอัตภาพ

4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ต่อสังคมที่ตนอาศัยอยู่

5. สร้างเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี มีค่านิยมในระเบียบประเพณี ศิลปะ และ

วัฒนธรรมอันดีงาม

6. ฝึกฝนให้นักเรียนรู้จักใฝ่หาความรู้ ปรับตนและสนใจต่อข่าวเหตุการณ์บ้านเมือง

อย่างสม่ำเสมอ⁸

⁸ วรวรณี ไสยมประยูร, การบริหารและการนิเทศโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ :

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), 5.

โรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษา ซึ่งมีเป้าหมาย ภารกิจ และแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียน พอสรุปสาระที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

ภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่แปดถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบห้า ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 อย่างทั่วถึงและนอกจากนี้โรงเรียนประศึกษายังได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้แก่เด็กที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท เพื่อสนองนโยบายการกระจายโอกาสทางการศึกษาและการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึง⁹

ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล

เนื่องจากการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาลยึดตามแนวการดำเนินการตามเป้าหมาย ภารกิจ หน้าที่ของโรงเรียนประถมศึกษาและหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดแบ่งออกเป็นโรงเรียนเทศบาลในปัจจุบันมีการจัดรูปแบบระบบการบริหารงานออกเป็น 4 งานหลักด้วยกัน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป¹⁰ การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเป็นที่ยอมรับมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับผลการบริหารงานในโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ สามารถมองเห็นแนวโน้มในอนาคต เพื่อที่จะกำหนดแนวทางในการพัฒนา และแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นการล่วงหน้าที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษา เป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงานได้สงบ ลักษณะ ให้แนวคิด

⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภา,2535),2.

¹⁰ กรมการปกครอง,ระเบียบกฎหมายของท้องถิ่น (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น,2540), 106.

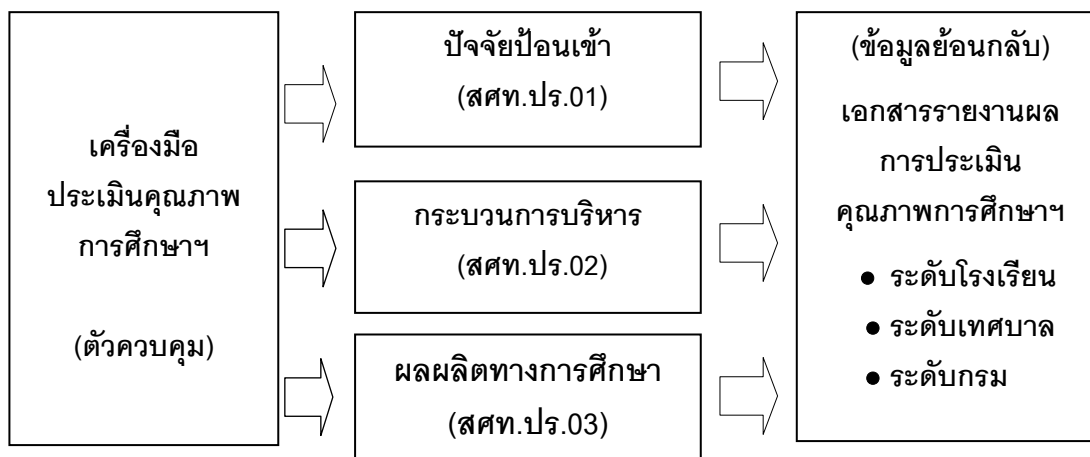
เพิ่มเติมว่า ผู้บริหารจะต้องใช้แนวนโยบายและมาตรการในการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุ่มค่า ไม่สูญเปล่า คุ่มประโยชน์ และประหยัด¹¹

ในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลให้มีคุณภาพนั้น สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีนโยบายที่จะพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในสังกัดให้มีความเจริญก้าวหน้า จึงได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาขึ้น โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2528 โดยสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นมอบหมายให้โรงเรียนเทศบาลแต่ละแห่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อทำหน้าที่ประเมิน และรวบรวมข้อมูลการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงมหาดไทย ผนวกกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการนิเทศติดตามผล เพื่อวิเคราะห์เป็นภาพรวมระดับประเทศแล้วนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษา เครื่องมือการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลดำเนินการตามรูปแบบการวิเคราะห์เชิงระบบ (system approach) เป็นสามส่วน คือ 1) เครื่องมือประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า(input) ใช้รหัสย่อ สน.ศท.ปร.01 2) เครื่องมือประเมินด้านกระบวนการบริหาร(process) ใช้รหัสย่อ สน.ศท.ปร.02 3) เครื่องมือประเมินด้านผลผลิตทางการศึกษา (output) ใช้รหัสย่อ สน.ศท.ปร.03¹² ตามรายละเอียดของเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 3

¹¹ สงบ ลักษณะ รายงานสรุปผลการประชุมระหว่างชาติเรื่องการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 1-4 สิงหาคม 2542 [online], accessed 9 July 2001. Available from <http://www.moe.go.th/main2/article/China.htm/>

¹² กรมการปกครอง, สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, คู่มือการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครฯ ดินแดน, 2542), 5.

แผนภูมิที่ 3 แนวทางในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ



ที่มา : สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, คู่มือการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน,2542), 5.

ในด้านงบประมาณสำหรับการจัดการศึกษานั้น เทศบาลได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลร้อยละ 60.42 ที่เหลือมาจากรายได้ของเทศบาล โดยนำไปใช้สนับสนุนเป็นค่าอุปกรณ์การเรียน สมุด ดินสอ สำหรับนักเรียนให้เพียงพอตลอดปีการศึกษา แต่มีผลกระทบด้านขาดครูเนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมมาหลายปี โดยเฉพาะในวิชาเฉพาะที่สำคัญ เช่น คุรุบรรณารักษ์ ครูคณิตศาสตร์ ในขณะที่โรงเรียนเทศบาลมีจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น แต่จำนวนพนักงานครูยังขาดแคลน ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลมีผลกระทบในด้านคุณภาพ¹³

จากกรณีดังกล่าว วัลลภ กันทรัพย์ ให้ข้อคิดเห็นว่า การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนจะมืองค์ประกอบที่สำคัญตามความพร้อมของโรงเรียนสามด้าน คือ 1) ความพร้อมด้านปัจจัย หมายถึงความพร้อมของบุคลากร ได้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น ๆ มีเพียงพอและคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2) ความพร้อมด้านกระบวนการเป็นการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ประกอบด้วยระบบงาน โครงสร้างการบริหารงาน การวางแผน การดำเนินงาน การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ 3) การจัดสภาพแวดล้อม

¹³ เรื่องเดียวกัน,3.

รอบโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อโรงเรียน¹⁴

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารโรงเรียนไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และมีงานอื่นอีก 5 งาน เป็นงานสนับสนุน งานบุคลากร ถือว่าเป็นงานสนับสนุนที่สำคัญที่สุด เพราะงานทุกงานจะต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินงานทั้งสิ้น¹⁵

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนการย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่จากความหมายและขอบเขตของการบริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่างานบุคลากรที่มีอยู่ทุกกระบวนการของการบริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและมีความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน จึงจะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์ คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาล

สำนักบริหารการศึกษาศูนย์ท้องถิ่นเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล มีนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเทศบาล จึงจัดให้มีการประเมิน คุณภาพการจัดการศึกษาขึ้น โดยทำการประเมินเชิงระบบ(system approach) เป็นสามส่วนหลัก คือ

1. ประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า(input) ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ 1)มาตรฐานด้านบุคลากร 2) มาตรฐานด้านงบประมาณ 3) มาตรฐานด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอื่น ๆ 4) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่

2. ประเมินด้านกระบวนการบริหาร(process) ประกอบด้วย 4 มาตรฐานด้วยกัน คือ

¹⁴ วัลลภ กันทรัพย์, "การพัฒนาคุณภาพการศึกษา," ใน ก้าวไปข้างหน้า 43 ปี กรมวิชาการ (กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมลาดพร้าว, 2538), 34.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2536 (ฉบับย่อ), 27.

1) มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน มี 6 งานด้วยกัน คือ 1.1) งานวิชาการ 1.2) งานบุคลากร 1.3) งานอาคารสถานที่ 1.4) งานธุรการ การเงิน และพัสดุ 1.5) งานกิจการนักเรียน 1.6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน 2) มาตรฐานด้านการบริหารการเรียนการสอน แบ่งเป็น 5 หัวข้อ คือ 2.1) การจัดและพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร 2.2) การสอนเน้นกระบวนการ 2.3) การสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.4) การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม 2.5) การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) มาตรฐานด้านสัมพันธภาพของบุคลากร 4) มาตรฐานด้านการประกันคุณภาพ

3. ประเมินด้านผลผลิตทางการศึกษา (output) ประกอบด้วย 2 มาตรฐานด้วยกัน คือ 1) มาตรฐานด้านคุณลักษณะของผู้เรียน มี 8 รายวิชา คือ 1.1) วิชาภาษาไทย 1.2) วิชาภาษาต่างประเทศ 1.3) วิชาคณิตศาสตร์ 1.4) วิชาวิทยาศาสตร์ 1.5) วิชาสังคมศึกษา 1.6) วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา 1.7) วิชาศิลปะศึกษา 1.8) วิชาการงานและอาชีพ 2) มาตรฐานด้านความพึงพอใจของชุมชน มี 5 ด้าน คือ 2.1) ด้านนักเรียน 2.2) ด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2.3) ด้านสถานศึกษา 2.4) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 2.5) ด้านการประชาสัมพันธ์

ในขณะที่เดียวกันกับที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาและสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานร่วมกันก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงาน รวมทั้งมีการสอบถามความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้วย¹⁶ สอดคล้องกับงานวิจัยของเรดและคณะ (Raid and Others) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านครู 4) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหาร 5) ปัจจัยด้านโรงเรียน¹⁷

ทัศนคติที่มีต่องาน

ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคลเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำสิ่งใด

¹⁶ สำนักบริหารการศึกษาศวทงถิ่น, คู่มือการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาสมัครราชบัณฑิต, 2542), 34.

¹⁷ Ken Raid and Others, Toward the Effective School (Oxford : Basic Blackwell Ltd. , 1988), 24-29.

สิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น¹⁸ วรูม(Vroom) กล่าวว่าทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายอาจใช้แทนกันได้¹⁹ กูด(Good) กล่าวว่าต่อว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ คุณภาพสภาพ หรือระดับความพอใจของบุคคลซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์การมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานที่จะทำให้เกิดขึ้นในองค์การ²⁰ กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron) กล่าวถึงทัศนคติที่มีต่องานว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานหรือทิศทางการทำงานและทัศนคติที่มีต่องานของบุคคล ก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง หมายถึง ทัศนคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่องาน²¹

ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคคลเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่กระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึกและทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายอาจใช้แทนกันได้ ความพึงพอใจในการทำงาน คือคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจของบุคคลซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์การมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานที่จะทำให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ

¹⁸ เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช, 2529), 7.

¹⁹ V. H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964), 99.

²⁰ Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw – Hill, 1973), 320.

²¹ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, Behavior in Organization, 7th ed. (New Jersey: Prentice - Hall Inc., 2000), 174-183.

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่องาน

ในองค์การมีองค์ประกอบหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์การ การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่องค์ประกอบเกี่ยวกับงานจะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่มีต่องาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีต่องานได้

อเนก สงสุวรรณ ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่มีต่องานตามแนวคิดของ วูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์วอร์ค และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ในองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่องาน 4 ด้าน คือ

1. ธรรมชาติของงาน หมายถึง ลักษณะการใช้ความรู้ ความอดทน ความน่าสนใจ ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุข ในงานที่ปฏิบัติ

2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในสังคมที่มีต่องานนั้น ในเรื่องของความมั่นคง การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสามารถ และรายได้ของพนักงานนั้น

3. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสรีภาพในการทำงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความรักและผูกพันกับสถาบัน²²

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำในทางบวกของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุข กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานและความผูกพันกับหน่วยงาน ตลอดจนมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำและสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลถึงความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

²² อเนก สงสุวรรณ, “ทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน” (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533), 45 – 46.

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (need – hierarchy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีลำดับขั้นตามความสำคัญซึ่งมีขั้นของความต้องการดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคง การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่มีตรัสสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในสังคม

4. ความต้องการภาคภูมิใจในตนเอง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องเคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตหรือความนึกคิด (the needs for self – actualization) มนุษย์จะเกิดความต้องการอย่างจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากเป็น

6. ความต้องการในความรู้ อยากรู้ อยากเข้าใจ (desire to know and understand) เป็นความต้องการสิ่งอันมีค่าภายในจิตใจมากกว่าสิ่งอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

7. ความต้องการด้านสุนทรีย์ (aesthetic needs) เป็นความต้องการด้านความดี ความงาม ความสง่างามเย้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดยอดและความสมบูรณ์ในชีวิตอย่างสูงสุด²³

²³ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, 2nd ed. (New York :Harper & Row Publishers, 1970), 35 – 46.

ทฤษฎี อี อาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎี อี อาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence - Relatedness - Growth Theory) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น
2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น
3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย
4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก²⁴

ทฤษฎีความคาดหวัง

วูม (Vroom) อธิบายว่าการจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วยความพอใจ (valence) ความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (outcomes)

²⁴Clayton P. Alderfer, "A New Theory of Human Needs," Organizational Behavior and Human Performance, 4 (1969), quoted in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (New York : McGraw-Hill Book Co., 1979), 33.

ความพอใจหรือความรุนแรง (valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยมีความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้นความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นกรณีพิเศษ ความหมายนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

ดังนั้น บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจุบันเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพตามต้องการ

ความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดในเรื่องนี้กำลังเป็นที่สนใจอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นจากทั้งนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้บริหาร นักทฤษฎีองค์การ รวมทั้งนักพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากแนวคิดเรื่องความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงแสวงหาวิธีที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์การ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานยาวนานขึ้น เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์การและงานที่รับผิดชอบอยู่

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับการผูกพัน (commitment) ได้ให้แนวทางในการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันไว้ต่างๆกันหลายทัศนะ ซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) นั้นมีสองทัศนะ คือ 1) ทัศนะที่เน้นผลประโยชน์ตอบแทน (side – bets orientation) เป็นทัศนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ที่เจาะจงลงไปในเรื่องการลงทุนส่วนบุคคลหรือการคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเมื่อเขาออกไปจากองค์กรนั่นเอง ซึ่งถ้าหากว่าการอยู่ในองค์กรมีผลดีมากกว่าก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความอดทนมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป 2) ทักษะที่เน้นความกลมกลืนระหว่างเป้าประสงค์ (goal congruence orientation) เป็นทักษะที่เน้นการคงไว้ซึ่งเป้าประสงค์ส่วนบุคคลกับเป้าประสงค์ขององค์กร²⁵

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันได้ถูกแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ แยกเป็นความผูกพันทางเจตคติ (attitudinal commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioral commitment) โดยความผูกพันทางเจตคติเป็นความผูกพันทางความรู้สึกของสมาชิก โดยสมาชิกจะมีความรู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ดังนั้น จึงปรารถนาหรือมีความต้องการที่จะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไปและความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นลักษณะความผูกพันที่สมาชิกมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายไปไหนเพื่อองค์กรประสบความสำเร็จ อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นอย่างถาวรแล้ว หากละทิ้งความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กรไป²⁶

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย คำนิยาม ของความผูกพันต่อองค์กรมากมาย ตามความสนใจ และทักษะของแต่ละท่าน ดังนี้

มาร์ช และมันนารี (Marsh & Mannari) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายของ

²⁵ Greenberg and Baron, Behavior in Organization (Boston : Allyn and Bacon, 1993), 174 – 175.

²⁶ Thomas w. Lee and Terence R. Mitchell, “Organizational Attachment: Attitudes and Actions,” in Organizational Behavior the State of the Science, ed. Jerald Greenberg (Hove: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994), 84 – 85.

องค์การและการประเมินองค์การในทางที่ดี²⁷ เซลดอน (Sheldon) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย²⁸ สตีเยร์ (Steers) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง²⁹

นอกจากนี้บูชานัน (Buchanan) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่ยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป³⁰

ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจ

²⁷ Robert , Marsh and Hiroshi, Mannari, "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study", Administrative Science Quarterly. 32 ,1 (March 1977): 22, 57.

²⁸ M.E. Sheldon, "Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment of Organization," Administrative Science Quarterly 16,2(June,1971):142-150.

²⁹ Steers Richard M., Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley, Motivation and Leadership at Work, 6th ed. (New York : The McGraw Hill Companies, Inc., 1996), 374.

³⁰ Buchanan Bruce, "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly.19,4(December 1974) : 533.

ที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น³¹ สำหรับความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของสตีเยร์ พอร์เตอร์และบิกเลย์ (Steers, Porter and Bigley) ซึ่งให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่ผูกพันกับงานที่ทำ (job involvement) ความจงรักภักดี (loyalty) และความไว้วางใจในคุณค่าขององค์การ (belief in the value of the organization)³²

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron) ให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นระดับที่บุคคลากรมีความพัวพันกับองค์การ ให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จัดแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ทำงานในองค์การต่อไป 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ 3) ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นความสำนึก การยอมรับใน ข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานทุกอย่างเพื่อองค์การ³³

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์(Steers) เห็นว่าความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่
3. นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

³¹ ศุภวรรธน์ พันธุ์บูรณะ, “ความผูกพันต่อองค์การ : ศักยภาพขององค์กรความสุขภูมิภาคระทรวงสาธารณสุข” (ภาคนิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543), 6.

³² Steers Richard M. , Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley, Motivation and Leadership at Work, 6th ed. (New York : The McGraw Hill Companies, Inc., 1996), 374.

³³ Greenberg and Baron, Behavior in Organizations, 7th ed.(New Jersey : Prentice Hall, 2000),169-170.

ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and other) มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานไปทิศทางเดียวกับองค์การ³⁴

เชลดอน (Sheldon) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวกและความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้จุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน³⁵

เมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยความรู้สึก และเจตคติที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ มีการยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ³⁶

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นส่วนสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การ การที่ได้เป็นสมาชิก จึงมีความศรัทธาและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความภักดีและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จากคำนิยามของคำว่าความผูกพันที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ นั้น น่าจะแบ่งได้เป็นสองกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

³⁴ Hall D.T, Schneider B, and R.T. Nygren, "Personal Factors in Organizational Identification," Administrative Science Quarterly 15,2 (June 1970) : 176 – 190.

³⁵ M.E. Sheldon, "Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment, of the Organization," Administrative Science Quarterly. 6,2(June 1971): 143.

³⁶ Mowday R.T, Porter L.W, and R.M. Steers, Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absentism and Turnover (New York : Academic Press,1982), 27.

2. กลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรม ที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

เมาว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีแยร์ (Mowday, Porter and Steers) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่พึงพอใจ การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร³⁷

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าโดยทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ละคนมองปัจจัยต่อความผูกพันองค์กรต่างกันไป ดังนี้

สตีแยร์ (Steers) ได้เสนอแบบจำลองถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ปัจจัย คือ

³⁷ เรืองเดียวกัน, 28 – 43.

1. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ความต้องการประสบความสำเร็จ
 2. ลักษณะงาน (job characteristic) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน
 3. ประสบการณ์จากการทำงาน (work experience) ได้แก่ ทักษะของคนที่มาต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ³⁸
- เมวว์เดย์และเพื่อน (Mowday et al) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (work experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (structural characteristic)

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ³⁹

³⁸ Steers Richard M. , Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley, Motivation and Leadership at Work, 6th ed. (New York : The McGraw Hill Companies, Inc., 1996), 374.

³⁹ Mowday R.T, Porter L.W. and R.M. Steers, Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment Absentism and Turnover(New York :Academic Press),28 – 43.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิทยา เพชรรัตน์ ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ศึกษากรณีอำเภอมหาชนะชัยและอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ค่อนข้างต่ำเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความหลากหลาย เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของผู้บริหารแต่ละยุคสมัย ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและโครงการที่เร่งรัด ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดความไม่พึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่⁴⁰

นงเยาว์ แก้วมรกต ทำการศึกษาหาผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า⁴¹

สำเนียง วิลามาศ ทำการศึกษาถึง“บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากและมีบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครู คือด้านมิติการสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับความผูกพัน⁴²

⁴⁰ วิทยา เพชรรัตน์ ,ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ศึกษากรณีอำเภอมหาชนะชัยและอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร” (ภาคนิพนธ์ พณ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2540), ถ่ายเอกสาร.

⁴¹ นงเยาว์ แก้วมรกต, “ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมขององค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542), 118.

⁴² สำเนียง วิลามาศ, “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2542), บทคัดย่อ.

อรุณี มั่นทัพ ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก⁴³

ประดับ ชัยพฤกษ์ ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁴

สุภาสินี วิเชียร ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า 1) ระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันในภาพรวมที่ไม่ต่างกัน 3) อายุต่างกันความผูกพันไม่ต่างกัน 4) ระดับการศึกษาต่างกันความผูกพันไม่ต่างกัน 5) ประสบการณ์สูงกว่าจะมีการยอมรับที่มากกว่าตามลำดับ 6) ระดับการปฏิบัติงานต่างกันความผูกพันไม่ต่างกัน 7) สถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันแต่ความผูกพันไม่ต่างกัน⁴⁵

⁴³ อรุณี มั่นทัพ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543), บทคัดย่อ.

⁴⁴ ประดับ ชัยพฤกษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6” (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543), บทคัดย่อ.

⁴⁵ สุภาสินี วิเชียร, “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2543), บทคัดย่อ.

ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล ได้ศึกษาลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถและการตัดสินใจของตนเองและได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานการพยาบาลได้อย่างอิสระซึ่งส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁴⁶

นักรบ ทองประทุม ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรและด้านความรู้สึกว่าองค์กรของตนมีชื่อเสียง ผลจากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง⁴⁷

นันทนา ผ่องเภสัช ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านลักษณะงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง⁴⁸

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวยการ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอินมา กรุงเทพฯ ใน 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานและปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับ

⁴⁶ ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” (ปริญญาานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544),84.

⁴⁷ นักรบ ทองประทุม, “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน สอบสวนตำรวจภูธรภาค 2” (ภาคานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), บทคัดย่อ.

⁴⁸ นันทนา ผ่องเภสัช, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์” (ภาคานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), บทคัดย่อ.

การศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ในขณะที่ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยต่อความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา มิตรสัมพันธ์ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยจากประสบการณ์การทำงานด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร⁴⁹

วิจัยต่างประเทศ

เซง (Cheng) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำและบรรทัดฐานสังคมกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง บรรทัดฐานสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันของครู กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู และแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กร⁵⁰

เอเวอร์เรตต์ (Everett) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครูโดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษา จำนวน 330 คน พบว่าครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความผูกพันของครูต่อองค์กรและการสอนและภาวะของผู้นำของครูใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียน หรือองค์กร และปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรครู⁵¹

ทอมสัน (Thompson) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในวิสคอนซิน พบว่า แบบภาวะผู้นำซึ่งวัดจากแบบ

⁴⁹ ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอินมา กรุงเทพฯ” (ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), บทคัดย่อ.

⁵⁰ Yin Cheong. Cheng, “An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Leadership, and Social Norms ,” *Dissertation Abstracts Intenational* 50,11 (May 1990): 3424 – A.

⁵¹ Gardon Lawrence. Everette, “Teacher Attitudinal Commitment: A Function of the School, the Teacher, and the Principal’s Leadership. University of California, Berkeley,” *Dissertation Abstracts International* 52 ,8 (February 1992) : 2766 – A.

LBOQ – 12 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูซึ่งวัดจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร OOC⁵²

ซาเวซ (Chaves) ได้ศึกษาถึงค่านิยมในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายในบริษัท 192 คน พบว่า ค่านิยมการมุ่งอำนาจเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้บุคคลที่มีค่านิยมมุ่งเป้าหมายผลสำเร็จสูงยังมีความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานสูงด้วย⁵³

สรุปย่อ

ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ การที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นต้องทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในสิ่งนั้นด้วย จึงจะทำให้สิ่งนั้นมีประสิทธิภาพ“คน”เป็นทรัพยากรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดจนกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมากที่สุดและกระบวนการปฏิบัติงานในระบบที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องทำให้บุคคลากร เกิดทัศนคติดีต่อการทำงาน ซึ่งวรูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ร คุก และวอลล์ (Warr ,Cook and Wall) ได้นำเสนอแนวคิดไว้ 4 ด้านด้วยกัน คือ ธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน สภาพบรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน จึงจะทำให้เกิดการเกิดการพัฒนาที่ถาวรยั่งยืนนั้น นอกจากนี้บุคคลากรต้องมีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างแท้จริง สเตียร์และคณะ(Steers and others) ได้เสนอแนวคิดไว้ 3 ด้าน คือ ต้องมีความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จึงจะทำให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

⁵² Frederick Leland. Thompson, “The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin Elementary Schools,” Dissertation Abstracts International 51 ,5(November 1990): 1472 – A.

⁵³ Wanda V. Chaves, An Empirical Analysis of the Effect of Work – Related Value Congruence on Job Satisfaction , Organizational Commitment ,Task Performance, and Organizational Citizenship Behavior [Online] , Available : DAI –A 61/01: 584 <http://www.lib.umi.com/desertations /fullcit/3001937,2001>.

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครและความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้พนักงานครูเทศบาลโรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการศึกษานโยบาย หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร หนังสือพิมพ์ วารสาร ตำรา บทความ ทฤษฎี รายงานการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัย และเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติและดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมสังเคราะห์ สร้างเครื่องมือทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคต่าง ๆ ก่อนนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลทางสถิติ

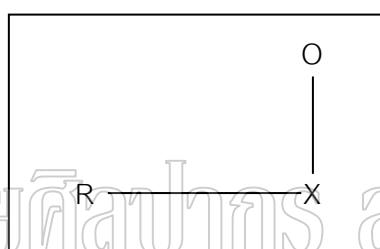
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ในลักษณะกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวมีการวัดผลครั้งเดียวไม่มีการทดลอง (the one shot, non - experimental, case study design) แสดงได้ด้วยแผนผัง (diagram) ต่อไปนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง ตัวอย่างที่สุ่มมาศึกษา
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2547 จากโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 8 โรงเรียน มีพนักงานครูเทศบาลทั้งสิ้น 287 คน¹

¹ กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง, สำนักบริหารการศึกษาค้นคว้า, สถิติการศึกษา เทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2544 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธาภิบาล, 2544), 82.

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาผู้วิจัยสุ่มเลือกมาจากประชากร และกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดตัวอย่างของเกร์จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ ตัวอย่างเป็นพนักงานครูเทศบาลจำนวน 165 คน² การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)³ โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร และเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน ในแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน ได้จำนวนพนักงานครูที่เป็นตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นประชากรและตัวอย่าง

เทศบาล	โรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่าง
นครสมุทรสาคร	● เทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม	30	17
	● เทศบาลบ้านมหาชัย	21	12
	● เทศบาลวัดตึกมหาชยาราม	35	20
	● เทศบาลวัดโคกกรกก	23	13
	● เทศบาลวัดเจษฎาราม	29	17
	● เทศบาลวัดช่องลม	30	17
เมืองกระทุ่มแบน	● เทศบาลศรีบุญยานุสรณ์	73	42
	● เทศบาลวัดดอนไก่อดี	46	27
รวมโรงเรียนเทศบาลทั้งจังหวัด	8	287	165

² พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), 303.

³ เรื่องเดียวกัน, 87.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ในโรงเรียนนี้ และขนาดของโรงเรียน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน (X) ตามแนวคิดของวรูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ร คูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านธรรมชาติของงาน (X_1) หมายถึง ลักษณะที่ครุพอใจหรือไม่พอใจในภารกิจหลักที่ตนปฏิบัติสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกในการทำงาน ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.2 ด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน (X_2) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความภูมิใจที่ดีหรือเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.3 ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_3) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีสภาพเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

2.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (X_4) หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Y) ตามแนวคิดของสตีเยร์และคณะ (Steers and others) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านความเชื่อถือและเป้าหมาย (Y_1) หมายถึง ความเชื่อมั่น ความศรัทธาในเป้าหมายค่านิยมและภารกิจที่โรงเรียนปฏิบัติอยู่

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (Y_2) หมายถึง ความเต็มใจที่ใช้ความสามารถในการทำงานในโรงเรียน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้า

3.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ (Y_3) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน โดยให้พนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของพนักงานครูเทศบาล ในเรื่อง เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ในโรงเรียนนี้ และขนาดของโรงเรียน โดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครู ตามแนวคิดของ วรูม และมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์รคูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบสอบถามของ อเนก สงสุวรรณ ประกอบด้วยทัศนคติที่มีต่องาน 4 ด้าน มีคำถามทั้งสิ้น 22 ข้อ ดังนี้

1. ด้านธรรมชาติของงาน จำนวน 5 ข้อ ข้อ 1 – ข้อ 5

โดยข้อ 3 และข้อ 5 ข้อคำถามเป็นไปในเชิงลบ

2. ด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน จำนวน 6 ข้อ ข้อ 6 – ข้อ 11

โดยข้อที่ 8, 9, 10 และข้อ 11 เป็นข้อคำถามในเชิงลบ

3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ข้อ 12 – ข้อ 17

โดยข้อที่ 13 และ 16 เป็นข้อคำถามในเชิงลบ

4. ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 5 ข้อ ข้อ 18 – ข้อ 22

โดยข้อที่ 21, 22 เป็นคำถามในเชิงลบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู ตามแนวคิดของ สเตียร์และคณะ (Steers and others) ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบสอบถามของ สุทธิลักษณ์ ศิลลา มีคำถามทั้งสิ้น 24 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย จำนวน 5 ข้อ ข้อ 1 – ข้อ 5

2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ ข้อ 6 – ข้อ 15

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จำนวน 9 ข้อ ข้อ 16 – ข้อ 24

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคอร์ท (Likert's five rating scale)⁴ และได้กำหนดค่าน้ำหนักทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

สำหรับข้อคำถามที่เป็นเชิงลบในตอนท้ายที่กำหนดค่าน้ำหนัก ทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

⁴ Rensis Likert, The Human Organization (New York: McGraw/Hill, 1967),144.

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การดำเนินการพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ดังขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำสรุปด้านทักษะที่มีต่องานของวรูม และมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ริ คูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ด้านความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์และคณะ (Steers and others) เป็นแนวในการศึกษาข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน(ภาคผนวก ค)ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(content validity)ของแบบสอบถาม ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)⁵

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามทั้งฉบับที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาหา (สมัครผลผดุง) โรงเรียนเทศบาล 3 สระกะเทียม และโรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์ รวม 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)⁶ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9453 แบบสอบถามตอนที่ 3 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9425 แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น .9676

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1 ทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานกองการศึกษาเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร คือ เทศบาลนครสมุทรสาคร และเทศบาลเมืองกระทุ่มแบนพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากพนักงานครูในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

⁵ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์สังคมศาสตร์ , พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), 117.

⁶ Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publishers, 1974), 161.

3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จากสถานศึกษาต่างๆ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) มีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์
2. ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ในโรงเรียนนี้และขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงค่าความถี่(f) และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ระดับทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ในการวิเคราะห์ทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)⁷ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

⁷John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970), 190.

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ทักษะที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีทักษะที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีทักษะที่มีต่องาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร 2) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้พนักงานครูจำนวน 165 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทักษะที่มีต่องานตามแนวคิดของวรูม และมิสเกิล (Vroom and Miskel) วาร์ร คูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ สตีเยร์และคณะ (Steers and others) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานครูเทศบาลจำนวน 165 คน จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร และเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน ผู้วิจัยส่งเครื่องมือไปยังโรงเรียนที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ 165 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ประกอบความเรียง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 165 คน โดยจำแนกเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบัน ขนาดของโรงเรียน ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	26.10
หญิง	122	73.90
รวม	165	100
2. อายุ		
อายุไม่เกิน 30 ปี	60	36.40
อายุ 31 – 40 ปี	24	14.50
อายุ 41 – 50 ปี	65	39.40
อายุ มากกว่า 50 ปี	16	9.70
รวม	165	100
3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	10	6.06
ครูฝ่ายปฏิบัติการสอน	155	93.94
รวม	165	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.40
ปริญญาตรี	150	90.90
สูงกว่าปริญญาตรี	11	6.70
รวม	165	100
5. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่		
ไม่เกิน 5 ปี	77	46.70
6 – 11 ปี	23	13.90
11 – 15 ปี	16	9.70
15 ปีขึ้นไป	49	29.70
รวม	165	100
6. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	0	0.00
ขนาดกลาง (มีนักเรียนไม่เกิน 121 – 300 คน	17	10.30
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนไม่เกิน 301 คน ขึ้นไป	148	89.70
รวม	165	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงจำนวน 122 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.90 เป็นชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 41 -50 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 น้อยที่สุดคือช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันครูปฏิบัติการสอนมากกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 93.94 ระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 สำหรับประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ที่น้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

ทักษะที่มีต่องานเกี่ยวกับตัวแปรด้านธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน สภาพบรรยากาศในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่องาน ของพนักงานครู
โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ทัศนคติที่มีต่องาน(X)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
	ธรรมชาติของงาน(X₁)	4.24	.42	มาก
1	งานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้มาก	4.60	.53	มาก
2	งานสอนที่เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนมาก	4.50	.70	มาก
3	งานสอนเป็นงานที่น่าเบื่อ	3.97	.91	มาก
4	งานสอนเป็นงานที่ช่วยให้ข้าพเจ้าเป็นคนทันสมัย	4.12	.72	มาก
5	งานสอนเป็นงานที่ทำให้ข้าพเจ้าหงุดหงิด	4.03	.87	มาก
	ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน(X₂)	3.62	.40	มาก
6	คนส่วนใหญ่เห็นว่างานครูเป็นงานที่มั่นคง	4.29	.71	มาก
7	ครูส่วนใหญ่เห็นว่างานสอนทำให้ข้าพเจ้าได้ทำประโยชน์ต่อชีวิตของผู้อื่น	4.36	.75	มาก
8	คนส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพครูด้อยเกียรติและศักดิ์ศรีกว่าอาชีพอื่น	3.71	1.04	มาก
9	คนส่วนใหญ่จะถูกเหยียดหยามอาชีพครู	3.90	.86	มาก
10	คนส่วนใหญ่เห็นว่าคนที่เป็นครูไม่จำเป็นต้องเก่งก็ได้	2.50	1.04	ปานกลาง
11	คนส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ	2.98	1.03	ปานกลาง
	สภาพบรรยากาศในการทำงาน(X₃)	3.56	.58	มาก
12	ข้าพเจ้าพอใจในสภาพของโรงเรียน	3.62	.84	มาก
13	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าขาดน้ำใจอันดีงาม	3.70	.96	มาก
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมกับข้าพเจ้าเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ	3.44	.89	ปานกลาง
15	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการเลือกวิธีสอนและวิธีทำงาน	3.59	1.06	มาก
16	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้าต่างคนต่างทำงานของตนมากกว่าที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม	3.45	.70	ปานกลาง
17	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในโรงเรียน	3.18	.60	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ที่	ทักษะที่มีต่องาน(X)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
	ความพึงพอใจในการทำงาน(X₄)	3.78	.54	มาก
18	ข้าพเจ้าพอใจในผลงานของตนเอง	3.92	.72	มาก
19	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนครูเสมอ	3.33	.77	ปานกลาง
20	ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับผู้อื่น	3.43	.81	ปานกลาง
21	ข้าพเจ้าไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	3.92	1.00	มาก
22	ข้าพเจ้าคิดจะลาออกจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้บ่อยครั้ง	4.32	.78	มาก
	(X_{tot}) รวม	3.76	.34	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.58) ด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.40) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D.=0.54) ตัวแปรด้านธรรมชาติของงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาในข้อย่อยแต่ละด้าน พบว่า ด้านธรรมชาติของงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด ด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ข้อย่อยเกี่ยวกับคนส่วนใหญ่เห็นว่าคนที่เป็นครูไม่จำเป็นต้องเก่งก็ได้และคนส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงานส่วนใหญ่ในระดับมากแต่ข้อย่อยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนากับข้าพเจ้าเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้าต่างคนต่างทำงานของตนมากกว่าที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มและความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ข้อย่อยเกี่ยวกับ ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนครูเสมอ และข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดสมุทรสาคร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร(Y)	\bar{X}	S.D	ค่าระดับ
	ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย (Y₁)	3.79	.68	มาก
1	ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าโรงเรียนนี้เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุด	3.63	.89	มาก
2	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าสอนอยู่โรงเรียนนี้	4.01	.78	มาก
3	โรงเรียนนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	3.86	.85	มาก
4	ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกำหนด	3.68	.81	มาก
5	ท่านไว้วางใจในความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	3.81	.84	มาก
	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y₂)	3.76	.36	มาก
6	ท่านรู้สึกว่าจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.31	.68	มาก
7	ท่านรู้สึกว่าจะมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนเพียงเล็กน้อย	2.05	1.13	ปานกลาง
8	ท่านยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่โรงเรียนอื่นในหน้าที่คล้ายคลึงกัน	3.72	1.14	มาก
9	ท่านรู้สึกไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรถ้าจะทำงานที่โรงเรียนนี้ไปเรื่อยๆ	3.90	1.03	มาก
10	งานที่ท่านอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่าน	4.19	.94	มาก
11	ท่านทุ่มเทกับงานเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.23	.75	มาก
12	ท่านรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี	4.01	.89	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร(Y)	\bar{X}	S.D	ค่าระดับ
13	ท่านคำนึงถึงงานของท่านตลอดเวลาแม้จะไม่ใช่ว่างทำงาน	3.93	.79	มาก
14	บางครั้งท่านจะไม่ยอมหยุดทำงานจนกว่างานจะแล้วเสร็จ	4.07	.70	มาก
15	ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.28	1.08	ปานกลาง
	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y₃)	3.93	.45	มาก
16	ท่านมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งใด	3.98	.73	มาก
17	ท่านทุ่มเทเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ	4.23	.62	มาก
18	บางครั้งท่านนอนคิดเกี่ยวกับกรทำงานที่จะทำงานในวันรุ่งขึ้น	3.96	.75	มาก
19	ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อไม่สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	3.59	.67	มาก
20	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.55	.55	มากที่สุด
21	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.39	.59	มาก
22	ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	3.67	.91	มาก
23	นอกจากเงินเดือนประจำท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากโรงเรียน	3.21	.98	ปานกลาง
24	การพิจารณาความดีทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.86	.99	มาก
	(Y_{tot}) รวม	3.83	.38	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.= .38) เมื่อพิจารณา

รายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= .36) ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= .68) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อย่อยในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ข้อย่อยเกี่ยวกับท่านรู้สึกว่าคุณมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนเพียงเล็กน้อยและท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตส่วนตัวของท่านอยู่ในระดับปานกลางและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ข้อย่อยเกี่ยวกับท่านมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อย่อยเกี่ยวกับ นอกจากเงินเดือนประจำท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

ความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินการโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความเชื่อถือ และยอมรับ เป้าหมาย (Y ₁)	ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร (Y ₂)	ความต้องการที่ จะรักษาความ เป็นสมาชิกของ องค์กร (Y ₃)	ความผูกพัน ต่อองค์กร (Y _{tot})
ธรรมชาติของงาน(X ₁)	0.259**	0.300**	0.399**	0.393**
ค่านิยมของสังคมที่มี ต่องาน(X ₂)	0.359**	0.149	0.287**	0.321**
สภาพบรรยากาศใน การทำงาน(X ₃)	0.621**	0.293**	0.435**	0.541**
ความพึงพอใจในการ ทำงาน(X ₃)	0.579**	0.446**	0.510**	0.619**
ทัศนคติที่มีต่องาน(X _{tot})	0.664**	0.430**	0.576**	0.675**

**สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานกับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานตามแนวคิดของวูม และมิสเกิล (Vroom and Miskel) วาร์ร กุก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ สเตียร์และคณะ (Steers and others) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้วิจัยได้ข้อค้นพบของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและทุกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ธรรมชาติของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน สภาพบรรยากาศในการทำงานตามลำดับ
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมและทุกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรตามลำดับ

3. ทักษะที่มีต่องาน ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้นด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานกับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

จากผลสรุปของการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาทักษะที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมาตรฐานโดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานถึงแม้ครูจะมีงานสอนที่ถือได้ว่าเป็นงานที่หนัก แต่ก็มีวันหยุดมากกว่าอาชีพอื่น และสวัสดิการต่างๆรวมทั้งค่าตอบแทนในบางเรื่องของพนักงานครูเทศบาลที่ได้เปรียบกว่าครูที่อยู่หน่วยงานอื่นเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครมีทัศนคติที่ดีต่องานและพอใจในงานที่ทำจึงทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคลเป็นผลรวมของความคิดเห็นความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วย อารมณ์ ความรู้สึกที่ทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ดังนั้นในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรที่มีอยู่แล้วมีทัศนคติดีต่อการทำงาน ธรรมชาติของงาน การสร้างบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบก็จะสามารถทำให้ผลผลิตสูง ซึ่ง กรีนเบิร์ก และบาร์รอน (Greenberg and Baron) กล่าวว่า ทักษะที่มีต่องาน เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานหรือทิศทางการทำงานและทักษะที่มีต่องานของบุคคล ก็คือความพึงพอใจในการทำงานซึ่งหมายถึงทัศนคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่องาน สอดคล้องกับสุทิน ชิงทองคำ ทำการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติของหัวหน้าหมวดวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่มีต่องานด้านเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นจากทั้งหมด 4 ด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล

จังหวัดสมุทรสาคร ตระหนักถึงหน้าที่และมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูและแสดงให้เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความอดทนต่อการทำงานเพราะต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย มีความมานะบากบั่นในการแสวงหาวิธีการหรือรูปแบบต่างๆ ที่จะมาสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งวรูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ร คุก และวอลล์ (Wall, Cook and Wall) ได้กล่าวถึงธรรมชาติไว้ว่า หมายถึงลักษณะการใช้ความรู้ ความอดทน ความน่าสนใจ ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุขในงานที่ปฏิบัติ

ในส่วนที่คณะที่มีต่องานด้านค่านิยมของสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความรู้สึกที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน แม้ว่ารายได้จะไม่มากนักแต่แน่นอน ได้รับการยอมรับและยกย่องในด้านประกอบอาชีพ ทั้งด้านการวางตนในสังคม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนเป็นบุคลากรของรัฐที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนมากที่สุด ถึงแม้องค์การเทศบาลจะเป็นสังคมเมือง แต่อาชีพครูก็ยังได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งวูดและคณะ (Wood and others) แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อความพึงพอใจในงาน คือ 1) งาน เป็นความรับผิดชอบ ความสนใจ และความก้าวหน้าในการที่จะทำงาน 2) คุณภาพของการควบคุมดูแล เป็นเทคนิคในด้านการให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนทางสังคม 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์สนม และความนับถือที่มีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 4) การสนับสนุน/การให้โอกาส เป็นการสร้างโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต 5) ค่าจ้าง เป็นสิ่งตอบแทน และเงินค่าจ้างที่ได้รับอย่างยุติธรรม ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสอดคล้องกับ ปิยะเทพ สกฤตจาบ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

ส่วนที่คณะที่มีต่องานด้านสภาพบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่น้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยต่างๆ ในสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีมีระบบการบริหารงานที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ซึ่งสมนึก พรเจริญ พบว่า การที่ผู้บริหารอยู่ประจำสถานศึกษาและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการรวมทั้งการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจของครู นอกจากนี้การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา โดยร่วมกับครูในการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรม การเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่นๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการให้คำปรึกษาหรือด้านการเรียนการสอนด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและปฏิบัติงานร่วมกันฉันท์พี่น้อง สอดคล้องกับแสวงจันทร์ธนอม ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต ทำการศึกษาหาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ส่วนทัศนคติที่มีต่องานด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพนักงานครูเทศบาลรักใคร่ผูกพันต่อองค์การ มีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในผลงานของตน ได้รับความสำเร็จยกย่องจากเพื่อนครู ผู้บริหาร ในส่วนของการบริหารงานบุคลากรก็มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานครูได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาการวิชาชีพอยู่เสมอทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผลตรงกันข้ามถ้าเกิดขาดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่ำลงการทำความเข้าใจกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานมิใช่เรื่องที่ย่างยาก เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของตนเท่านั้น การเกิดความไม่พึงพอใจอาจมีสาเหตุมาจากบุคคลไม่ต้องการถูกควบคุมดูแลมากเกินไปจะทำให้รู้สึกอึดอัด ในเรื่องนี้ เฮอริช เบิร์กและคณะ (Herzberg and Others) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ คือ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ปัจจัยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภาวะการทำงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร สิ่งตอบแทนและรายได้ นโยบายของหน่วยงานและวิธีการบังคับบัญชา เงื่อนไขการสนับสนุนการทำงานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความมั่นคงในการทำงานสอดคล้องกับ คันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมอินมา พบว่าปัจจัย ต่อความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา มิตรสัมพันธ์และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers) ได้ศึกษา

ปัจจัยเบื้องต้นที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจงานเป็นตัวทำนาย การเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูได้นั้น จะต้องจบการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ยิ่งปัจจุบันผู้ที่เป็นครูจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ และอาชีพข้าราชการถือเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เสี่ยงต่อการถูกออกจากงานน้อยมาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อสถาบันหรือองค์การอยู่ในระดับมาก ดังที่บูชานัน (Buchanan) ได้ให้ความหมายเป็นทำนองเดียวกันว่าความผูกพันต่อสถาบันเป็นความรักใคร่ที่ยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การใน 3 ประการ คือ 1) การแสดงตน เป็น ความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ 2) ความเกี่ยวพันกับองค์การ เป็น ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ 3) ความภักดีในองค์การ เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ในเรื่องความผูกพันนี้ สเตียร์ พอร์เตอร์และบิกเลย์ (Steers, Porter and Bigley) ให้แนวคิดแตกต่างออกไปว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความรู้สึกของสมาชิกที่ผูกพันกับงานที่ทำ (job involvement) ความจงรักภักดี (loyalty) และความไว้วางใจในคุณค่าขององค์การ (belief in the value of the organization) ซึ่งศุภวรรณพันธุ์บุรณะให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรคิให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นส่วนใหญ่แล้วพนักงานครูที่อยู่ในโรงเรียนจะมีความผูกพันกับโรงเรียน ต้องการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ยึดมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ยินดีที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อโรงเรียน มีความคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของพนักงานครู เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานครูมีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเทศบาล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีอิสระ ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาผู้เรียน เมื่อเวลาผ่านไปทำให้ประสบการณ์ เงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นขณะที่ตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าขึ้นจึงมีความรักและผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งนันทนา ผ่องแผ้ว ได้ศึกษา พบว่า ลักษณะงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้า ในงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและเมื่อมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนานขึ้นความผูกพันก็จะมีมากขึ้น สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของนาเพ็ญ โหมาศวิน ที่ศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาของเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ รู้สึกพอใจและเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่ง เมอร์วีย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยอร์ (Mowday, Porter and Steers) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ มีการยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับสุภาสินี วิเชียร ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า 1) ระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันในภาพรวมที่ไม่ต่างกัน 3) อายุต่างกันความผูกพันไม่ต่างกัน 4) ระดับการศึกษาต่างกันความผูกพันไม่ต่างกัน 5) ประสบการณ์สูงกว่าจะมีการยอมรับที่มากกว่าตามลำดับ 6) ระดับการปฏิบัติงานต่างกันความผูกพันไม่ต่างกัน 7) สถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันแต่ความผูกพันไม่ต่างกัน

ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมอบหมายงานมีขั้นตอนมาก การดำเนินงานและงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปโดยมีเวลาที่จำกัดและบางครั้งงานนั้นไม่ค่อยตรงกับความสามารถและความถนัดของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครมากนัก การขาดแคลนอัตรากำลังที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชนผู้ปกครองและผู้เรียน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งด้านจิตใจ ซึ่งการที่จะทำให้นักบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้นต้องทำให้เกิดความรู้สึกสนุกกับงานและความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ดังที่ เชลดอน (Sheldon) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวกและความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนั้นจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับประดัด

ชัยพฤกษ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนจึงควรที่จะเอาใจใส่เกี่ยวกับการมีความคิด ความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนของครูและพัฒนาให้เกิดขึ้น มากขึ้นในตัวครู เพราะจะมีผลทำให้พนักงานครูยินดีที่จะร่วมมือ ทุ่มเท และเสียสละเพื่อโรงเรียน สร้างความก้าวหน้าให้กับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้สวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำเพียงพอกับความต้องการและเสมอเหมือนับหน่วยงานอื่น ให้โอกาสและส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพด้วยการจัดให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องรวมทั้งการศึกษาต่อโดยจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่พนักงานครูถึงระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในสาขาที่ขาดแคลนและสาขาที่แต่ละคนสนใจจึงทำให้พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครมีขวัญกำลังใจต่อการทำงานมีความสุขและมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุชานัน (Buchanan) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบคือ 1) การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ 3) ความภักดีในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ไม่สอดคล้องกับ นันทนา ผ่องแผ้ว ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านลักษณะงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าทัศนคติที่มีต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .675 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้น ด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานกับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การเท่านี้ การที่มีความสัมพันธ์กันอาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นส่วนสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การ การที่ได้เป็นสมาชิก จึงมีความศรัทธาและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความภักดีและต้องการที่จะดำรงไว้การเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปซึ่งอาจจะแบ่งได้เป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติที่เห็นว่าความ

ผูกพันต่อองค์กร คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และกลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรม ที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่ง เมอร์ไคย์ พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday, Porter and Steers) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและความเกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ มีการยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ช และมันนารี (March and Mannari) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจความสำเร็จของงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งเรื่องนี้ภรณ์ มหามนต์ กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร 3 ประการ คือ 1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา 3) บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ในทำนองเดียวกันกับผลการศึกษานี้ของภรณ์ มหามนต์ ที่ได้ศึกษาหาความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า ลักษณะงาน ความมีอิสระในงานความก้าวหน้าในงาน ความคาดหวังต่อองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับต้นสนีย์ เตชะลาภอำนวนัย ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมอินมา มี 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานและปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน ในขณะเดียวกันภรณ์เพ็ญ โหมาศวรินทร์ได้ศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันนั่นคือ ข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย โดยเป็นความสัมพันธ์

แบบมีเงื่อนไข คือเป็นจริงในข้าราชการกลุ่มระดับ 1 – 5 อาจเป็นเพราะงาน มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากและเป็นข้าราชการในวัยหนุ่มสาว มีความต้องการทางสังคมมาก จึงต้องการโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังอาจจะเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการที่มีความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นอายุ ระดับการศึกษา หรือบรรยากาศขององค์กรและปัจจัยอื่น ๆ ดังเช่น ชง (Cheng) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำและบรรทัดฐานสังคมกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง บรรทัดฐานสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรของครูแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับ สังคม โทบุรินท์ ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ ในขณะที่ ธีระวีธรรมสาธิต ทำการวิจัยหาความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทำนองเดียวกัน โสภิตา ทรัพย์อุดมมาก ได้ทำการวิจัยหาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยคนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูงและเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้เขาก็จะผูกพันกับองค์กรน้อยลง ในขณะที่ประดับ ชัยพฤกษ์ ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำหรับทัศนคติที่มีต่องานด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อาจเป็นเพราะว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดและความรู้สึกเสมอว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งเป็นผู้ที่ทำประโยชน์ให้เกิดแก่สังคมและเป็นหน้าที่สำคัญของครูที่จะพัฒนาการศึกษาให้ทรัพยากรบุคคลในชุมชนเป็นคนดีมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าคนส่วนใหญ่จะมองว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ ด้อยเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับการทำงานและการเกิดความไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเลย ถึงแม้ว่าอาชีพครูจะถูกมองข้ามจากหลายๆ คน แต่การพัฒนางานวิชาชีพครูและ

การพัฒนาการศึกษา ก็ยังคงเดินหน้าต่อไปให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไม่สอดคล้องกับ ชาเวซ (Chaves) ที่กล่าวถึงค่านิยมในงานที่มุ่งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์สูง มีความผูกพันต่อองค์กรและผล การปฏิบัติงานสูงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ถึงแม้ทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่มากที่สุด มีทัศนคติในบางด้านที่ควรได้รับความสนใจ เช่น ทัศนคติที่มีต่อสภาพบรรยากาศในการทำงาน จึงควรจัดสวัสดิการสนองต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการ ประหยัดรายจ่าย เช่น ที่อยู่อาศัย กองทุนครูเพื่อการกู้ยืมในการศึกษาในระดับปริญญาเอก ให้บริการอาหารกลางวันในราคาถูก ทุนการศึกษาให้บุตรครูที่เรียนในโรงเรียน กองทุนสำรอง ค่ารักษาพยาบาล มีการมอบหมายการทำงานเป็นทีม เช่น การทำโครงการต่างๆ จัดให้มีการ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศของหน่วยงานในสังกัดอื่นๆ ที่มีความสอดคล้องกับ ความ ต้องการของครู ผู้ปกครองและชุมชน

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรนั้นถึงแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่บางด้านของความ ผูกพันที่ควรได้รับการพัฒนาเช่นความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในหัวข้อ ที่ว่า ท่านรู้สึกว่ามี ความจงรักภักดีต่อโรงเรียนเพียงเล็กน้อย ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามา เกี่ยวข้องในชีวิตส่วนตัวของท่าน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในข้อย่อยที่ว่า นอกจากเงินเดือนประจำท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากโรงเรียน จึงควรมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และควรลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ลงบ้าง ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อองค์กรในบางเรื่อง สนับสนุนความคิดและ การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงานให้มีสิทธิในเรื่อง ต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน การบรรจุแต่งตั้งพนักงานครูควรส่งเสริมคนในพื้นที่เพื่อลดอัตรา การโอนย้าย สถานที่ทำงานและยังจะได้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้วยความจริงใจ ซึ่งจะ ทำให้ การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร แต่ยังคงขาดวิธีการที่จะสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเทคนิคและแนวทางการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยเพิ่มเติม คือ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร
2. ควรมีการศึกษาพลวัตของกลุ่มที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร
3. ควรศึกษาถึงรูปแบบการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม การจัดสวัสดิการต่างๆ และการจัดตั้งกองทุนที่ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล รอดคล้าย. “การวิเคราะห์ระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน ในกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

_____. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2540.

กรมสามัญศึกษา. คู่มืออาชีพ. กรุงเทพฯ : คูสุสภาลาดพร้าว, 2544.

ความผูกพันชินคอร์ป [Online]. accessed 16 October 2002. Available from http://www.shincorps.com/thai/CP/th_chairman.html

จันทร์ธานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยายภาคของโรงเรียน และ ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา [Online]. accessed 1 April 2003. Available from . <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=1629>.

ชัยวัฒน์ ไชยรัตน์. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2541.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 64 ปี กรมการปกครองกับการพัฒนาประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส่วนท้องถิ่น, 2539.

ธีระ รุณเจริญ. “ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.” ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, 11 -47. ธีระ รุณเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รณิธย์, บรรณาธิการ กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2545.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

นักรบ ทองประทุม. “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2.” ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

นันทนา ผ่องแผ้ว. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์.” ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา , 2544.

นิภาพร ใจจิตร. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย บูรพา, 2537.

นงเยาว์ แก้วมรกต. “ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมขององค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542.

บุญเจือ จุฑาทพรธนาชาติ. “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2544.

ประดับ ชัยพฤกษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

ประเวศ วะสี. “ภาวะผู้นำพหุสภาวะในสังคมไทยและวิธีแก้ไข.” ใน ภาวะผู้นำความสำคัญ ต่ออนาคตไทย, 53-74. สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ บรรณาธิการ, กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, 2540.

ปราโมทย์ วงศ์วรรณ. ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2545.

ปิยเทพ สกุลจาบ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2534.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2544.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอน
ที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 12-13.

เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐศาสตร์ของการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เอกลักษณ์ดีไซน์ : ม.ป.ป.

พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเดอะมอลล์
กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2541.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2540.

ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลของโครงการ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรวิทยา. ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ :
ฝ่ายการพิมพ์สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา, 2531.

รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการ
ทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในจังหวัดสุรินทร์.”
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

ลดาวัลย์ ราชธนบุรีบาล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้าน
องค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม” ปริญญาานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

วิทยา เพชรรัตน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ศึกษากรณีอำเภอ
มหาชนะชัยและอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร” (ภาคานิพนธ์ พณ.ม.(พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540), ถ่ายเอกสาร.

วัลลภ กันทรัพย์. “การพัฒนาคุณภาพการศึกษา.” ใน ก้าวไปข้างหน้า 43 ปี กรมวิชาการ, 34.
กรุงเทพฯ : ศูนย์กลางดพรั้ว, 2538.

คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะ
กรณี พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ.” ภาคานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีของสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

สงบ ลักษณะ. รายงานสรุปผลการประชุมระหว่างชาติเรื่องการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 1-4 สิงหาคม 2542 [online]. accessed 9 July 2001. Available from <http://www.moe.go.th/main2/article/China.htm/>

สิปปนนท์ เกตุทัต. “วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง” ใน ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย, 43-50. สงวนลิขสิทธิ์พิมพ์และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ บรรณาธิการ, กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, 2540.

สุทิน ฉิ่งทองคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542.

สุทธิลักษณ์ ศิลลา. “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

สมนึก พรเจริญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2544.

สมปอง วงศ์คุณ. “บทบาทที่พึงประสงค์และที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2538.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2544.

สุนัน ศรีประทุม. “ปัญหาการปฏิบัติงานการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2538.

สุนา ศิริบรรเกียรติ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาบัณฑิต, คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

- สุภาลี วิเชียร. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กองวิชาการ. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2536 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2536.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2535.
- _____. แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2534.
- _____. ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ปี 2544 กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2545.
- สำนักงานเทศบาลสมุทรสาคร. ข้อมูลและสภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองสมุทรสาคร ม.ป.ท.,ม.ป.ป. สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล ปีการศึกษา 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาธาธาธา, 2543.
- _____. คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาของท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาธาธาธา, 2543.
- _____. รายงานผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล และเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาธาธาธา, 2543.
- _____. สถิติข้อมูลการศึกษาปีการศึกษา 2545 และผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาธาธาธา, 2545.
- ลำเนียง วิลามาศ. “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.
- อนันต์ชัย พงษ์สุวรรณ. “การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นนักพัฒนาองค์กรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.” ใน การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, 264-279. ธีระ รุณเจริญ, ประชาญญา กล้าผัจญ และสัมมา ธรณิธย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2545.

อเนก สงสุวรรณ. “ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน.” ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

อรุณี มั่นทัพ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

ภาษาอังกฤษ

Alderfer, Clayton P. “A New Theory of Human Needs.” Organizational Behavior and Human Performance 4 (1969) :33. quoted in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior .New York : McGraw-Hill Book Co., 1979.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970.

Buchanan, Bruce. “Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization.” Administrative Science Quarterly 19,4 (December 1974) :533 – 543.

Chaves, Wanda V. An Empirical Analysis of the Effect of Work – Related Value Congruence on Job Satisfaction , Organizational Commitment ,Task Performance, and Organizational Citizenship Behavior [Online] , Available : DAI –A 61/01: 584 <http://www.lib.umi.com/desertations/fullcit/3001937,2001>.

Cheng , Yin Cheong. “An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Leadership, and Social Norms.” Dissertation Abstracts Interntional. 50 11 (May 1990) :3424 – A.

Everette . Gardon Lawrence, “Teacher Attitudinal commitment A Function of the School, the Teacher, and the Principal’s Leadership. University of California, Berkley,” Dissertation Abstracts International 52,8 (February 1992) : 2766 – A.

Lee J. Cronbach. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers, 1974.

- Lee W. Thomas, and Terence R. Mitchell, "Organizational Attachment : Attitudes and Actions, "in Organizational Behavior the State of the Science, ed. Jerald Greenberg (Hove : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994).
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed, New York : McGraw – Hill, 1973.
- Greenberg , Jerald , and Robert A. Baron. Behaviour in Organizations .7th ed. New Jersey : Prentice Hall, 2000.
- Hall , D.T. B. Schneider, and R.T. Nygren. "Personal Factors in Organizational Identification." Administrative Science Quarterly 15,2 (June 1970) : 176– 90.
- Herzberg, Frederic and Others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.
- Katz, Daniel and Robert L .Kahn. The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Krejcie, Robert V., and Darly W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." Journal of Education and Psychological Measurement 30,3 7 (November 1970): 607- 610.
- March, Robert M., and Hiroshi Manni. "Organizational Commitment and Turnover : Prediction Study." Administrative Science Quarterly 32 , 1 (March 1977) :51-75.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper & Row Publishers, 1970.
- Mongtagu, Harris G. Comparative Local Government. Great Britain : William Brendon and Son Ltd., 1984.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment Absentism and Turnover. New York : Academic Press, 1982.
- Raid ,Ken and Others. Toward the Effective School. Oxford : Basie Blackwell Ltd., 1988.
- Reyes, Pedro. Teachers and Their Workplace Commitment. Performance and Productivity. California: SAGE Publication Inc., 1990.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior. 9th ed. New Jersey : Prentice Hall, 2001.
- _____. Organizational Behavior. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall, 2000.

- Sheldon, M.E. "Investments and Involvement as Mechanism Producing Commitment, of the Organization." Administrative Science Quarterly 6,2(June 1971): 42–150.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York : The Macmillan Company, 1966.
- Steers, Richard M., Lyman W. Porter, and Gregory A. Bigley. Motivation and Leadership at Work. 6th ed. New York : The McGraw Hill Companies, Inc., 1996.
- Thompson, Frederick Leland. "The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin Elementary Schools." Dissertation Abstracts International 51 ,5 November 1997: 1472 – A.
- Thomas Lee W.,and Terence R. Mitchell. "Organizational Attachment :Attitudes and Actions. "in Organization Behavior the State of the Science,ed.Jerald Greenberg, Have Lawrence Erlbaum Associates,Publishers,1944.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.
- Wood, Jack and Others. Organisational Behaviour : A Global Perspective. 2nd ed. Brisbane : John Willy & Son Australia, Ltd., 2001.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก
เอกสารขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนที่ขอทดลองใช้ (try out) เครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนเทศบาลวัดคอนไก่ดี (สังวรจันทสรราษฎร์วิทยา)
2. โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์
3. โรงเรียนวัดคีกมหาชอาราม (สมุทรคุณากร)
4. โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เชยวิทยาทาน)
5. โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก (กรับวิทยาทาน)
6. โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุภูลราษฎร์)
7. โรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม)
8. โรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม (วัฒนรามวิทยา)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.203.2/0 ๕1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก้าวไกลโรงเรียนเทศบาล ๒ วัดเสนา (สมเด็จพระนเรศวรมหาราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 10 ฉบับ

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โคร้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวินณา แก้วงาม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 - 3421 - 9136

FAX 0 - 3421 - 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/C ๒๒

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสหภาพศึกษา โรงเรียนเทศบาล 3 (กิตติสารเกษม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 10 ฉบับ

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาลจังหวัด
สมุทรสาคร”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวินณา แก้วงาม
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะคังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 - 3421 - 9136

FAX 0 - 3421 - 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/083

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 10 ฉบับ

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาลจังหวัด
สมุทรสาคร”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รข้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวินณา แก้วงาม
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะคังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 - 3421 - 9.36

FAX 0 - 3421 - 9.136



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 5643

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักง.บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-4-218788 , แฟกซ์ 034-243435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 5644

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาคังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218788 , แฟกซ์ 034-243435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ"



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ)/ 5645

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงกล้า)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218788 , แฟกซ์ 034-243435



ที่ ศธ 0520.107 (นจ) / 5646

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218788 , แฟกซ์ 034-243435



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 5647

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดคีรีมหาชอาราม

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218788 , แฟกซ์ 034-243435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 5648

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุถูลราษฎร์)

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนัก บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218788 , แฟกซ์ 034-243435



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 5649

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดคอนไก่ดี

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218788 , แฟกซ์ 034-243435



ที่ ศธ 0520.107 (นจ) / 5650

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม

ด้วย นางวิណา แก้วงาม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพนักงานครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาคงกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034-218 1811 แฟกซ์ 034-243435

เป้าหมายของบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนาการให้มีคุณภาพ"

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต้องงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการคำตอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
ทักษะที่มีต้องงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต้องงาน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา
ณ โอกาสนี้

(นางวิณณา แก้วงาม)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร

สำหรับผู้วิจัย 1 2 3

เลขที่แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย และตอบโดยเลือกข้อที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง	4 <input type="checkbox"/>
---------------------------------	----------------------------------	----------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1. อายุไม่เกิน 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. อายุ 31 - 40 ปี	
<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 50 ปี	5 <input type="checkbox"/>
3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ครูปฏิบัติการสอน	
-----------------------------------------------------	-------------------------------------------	--
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี	6 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี		
5. ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ในโรงเรียนนี้

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 6 - 10 ปี	7 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี	
6. ขนาดของโรงเรียน

<input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)		
<input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง (121 -300 คน)		
<input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)		8 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน

คำชี้แจง จงเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อที่ท่านเห็นด้วยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพ ความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1.	<u>ธรรมชาติของงาน</u> งานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้มาก	9 <input type="checkbox"/>
2.	งานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน มาก	10 <input type="checkbox"/>
3.	งานสอนเป็นงานที่น่าเบื่อ	11 <input type="checkbox"/>
4.	งานสอนเป็นงานที่ช่วยให้ข้าพเจ้า เป็นคนทันสมัย	12 <input type="checkbox"/>
5.	งานสอนเป็นงานที่ทำให้ข้าพเจ้า หงุดหงิด	13 <input type="checkbox"/>
6.	<u>ค่านิยมของสังคม</u> คนส่วนใหญ่เห็นว่างานครูเป็นงานที่มี ความมั่นคง	14 <input type="checkbox"/>
7.	คนส่วนใหญ่เห็นว่างานสอนทำให้ ข้าพเจ้าได้ทำประโยชน์ต่อชีวิตผู้อื่น	15 <input type="checkbox"/>
8.	คนส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพครูด้อยเกียรติ และศักดิ์ศรีกว่าอาชีพอื่น	16 <input type="checkbox"/>
9.	คนส่วนใหญ่จะดูถูกเหยียดหยาม อาชีพครู	17 <input type="checkbox"/>
10.	คนส่วนใหญ่เห็นว่า คนที่เป็นครูไม่ จำเป็นต้องเก่งก็ได้	18 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพ ความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
11.	คนส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ	19 <input type="checkbox"/>
12.	<u>สภาพบรรยากาศในการทำงาน</u> สภาพในโรงเรียนของข้าพเจ้านำพอใจ	20 <input type="checkbox"/>
13.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้า ขาดน้ำใจอันดีงาม	21 <input type="checkbox"/>
14.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม กับข้าพเจ้าเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ	22 <input type="checkbox"/>
15.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการเลือกวิธีสอน และวิธีทำงาน	23 <input type="checkbox"/>
16.	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้าต่างคน ต่างทำงานของตนมากกว่า ที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม	24 <input type="checkbox"/>
17.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนครูในโรงเรียน	25 <input type="checkbox"/>
18.	ข้าพเจ้าพอใจในผลงานของตนเอง	26 <input type="checkbox"/>
19.	<u>ความพึงพอใจในงาน</u> ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยในผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนครูเสมอ	27 <input type="checkbox"/>
20.	ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ผู้อื่น	28 <input type="checkbox"/>
21.	ข้าพเจ้าไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนี้	29 <input type="checkbox"/>
22.	ข้าพเจ้าคิดจะลาออกจาก การปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้บ่อยครั้ง	30 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 ความผูกพันของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และเขียนเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นที่เห็นว่าพฤติกรรมที่ปรากฏในแต่ละข้อความ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใดในโรงเรียนของท่าน พฤติกรรมเหล่านี้อาจเกิดกับตัวท่านหรือคนอื่นก็ได้

5	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด
4	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาก
3	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นปานกลาง
2	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อย
1	หมายถึง	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด							
1.	ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่าโรงเรียนนี้เป็นที่ ทำงานที่ดีมาก	31 <input type="checkbox"/>
2.	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าสอนอยู่ที่ โรงเรียนนี้	32 <input type="checkbox"/>
3.	โรงเรียนนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	33 <input type="checkbox"/>
4.	ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนกำหนด	34 <input type="checkbox"/>
5.	ท่านไว้วางใจในความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	35 <input type="checkbox"/>
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร							
6.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ	36 <input type="checkbox"/>
7.	ท่านรู้สึกว่ามีความรักภักดีต่อโรงเรียน เพียงเล็กน้อย	37 <input type="checkbox"/>
8.	ท่านยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่โรงเรียนอื่น ในหน้าที่ ที่คล้ายคลึงกัน	38 <input type="checkbox"/>
9.	ท่านรู้สึกไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร ถ้าจะทำงานที่โรงเรียนนี้ไปเรื่อยๆ	39 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10.	งานที่ทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุด อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่าน	40 <input type="checkbox"/>
11.	ท่านทุ่มเทกับงานเต็มที่ทั้งในและ นอกเวลาราชการ	41 <input type="checkbox"/>
12.	ท่านรู้สึกเสียใจ ถ้าท่านไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี	42 <input type="checkbox"/>
13.	ท่านคำนึงถึงงานของท่านตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน	43 <input type="checkbox"/>
14.	บางครั้งท่านจะไม่ยอมหยุดทำงาน จนกว่างานจะแล้วเสร็จ	44 <input type="checkbox"/>
15.	ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามา เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวของท่าน	45 <input type="checkbox"/>
16.	ความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร ท่านมีความสุขกับการทำงานมากกว่า สิ่งอื่นใด	46 <input type="checkbox"/>
17.	ท่านทุ่มเทเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้ แล้วเสร็จ	47 <input type="checkbox"/>
18.	บางครั้งท่านนอนคิดเกี่ยวกับการทำงาน ที่จะทำงานในวันรุ่งขึ้น	48 <input type="checkbox"/>
19.	ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อไม่สามารถทำงาน ได้อย่างราบรื่น	49 <input type="checkbox"/>
20.	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงาน ได้สำเร็จ	50 <input type="checkbox"/>
21.	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงาน	51 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22.	ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	52 <input type="checkbox"/>
23.	นอกจากเงินเดือนประจำท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากโรงเรียน	53 <input type="checkbox"/>
24.	การพิจารณาความดีทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	54 <input type="checkbox"/>

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์วรกาญจน์ สุขสดเขียว
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 3.ดร. สำเร็จ กุจิรพันธ์
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม
4. อาจารย์กมล ปิยภักดิ์
หัวหน้ากลุ่มศึกษานิเทศเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
- 5.อาจารย์ทัศนาศิขิต
อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนวัดอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนวนลิขสิทธิ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โทรภายใน 2368

ที่ ศธ.0520.203.2/๔๖๔ วันที่ ๖ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางณี นิลกรณ์

ด้วย นางวิณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ.0520.203.2/071

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๖ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนหนองหอยนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
ทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร"

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการ
วิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร 0 3421 9136

โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/๐๖๙

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๗ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อ.พรวิมล ปิยะพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
ทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการ
วิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชอนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร 0 3421 9136

โทรสาร 0 3421 9136



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โทรภายใน 2368

ที่ ศธ.0520.203.2/๐๘๐ วันที่ ๖ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เรียน อาจารย์วรกาญจน์ สุขสดเขียว

ด้วย นางวินณา แก้วงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	96.3000	119.9414	.7418	.9077
A2	96.1333	124.7402	.4697	.9124
A3	96.3333	122.8506	.5382	.9112
A4	96.3000	119.9414	.7418	.9077
A5	96.1000	122.1621	.5837	.9104
A6	95.8000	123.6828	.4500	.9129
A7	96.3000	119.9414	.7418	.9077
A8	96.1333	119.7057	.7528	.9074
A9	96.3000	119.9414	.7418	.9077
A10	95.9000	119.6793	.5890	.9101
A11	95.8667	125.2920	.4908	.9122
A12	95.7333	129.1678	.2377	.9157
A13	95.7667	125.4954	.4735	.9125
A14	96.0000	121.9310	.6537	.9094
A15	97.0000	124.7586	.1829	.9252
A16	96.1333	119.7057	.7528	.9074
A17	95.8333	123.7989	.5980	.9106
A18	95.9333	121.5126	.6205	.9097
A19	95.9333	121.5126	.6205	.9097
A20	95.5000	127.2241	.5636	.9124
A21	95.7667	123.9782	.4950	.9120
A22	96.4667	120.3264	.4816	.9130
A23	96.8333	114.6264	.6635	.9087
A24	96.5333	120.8092	.3816	.9168

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 24

Alpha = .9147

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	73.6667	58.2299	.6544	.7936
V2	73.2333	58.6678	.4970	.7983
V3	73.0667	58.3402	.5663	.7958
V4	73.2333	58.6678	.4970	.7983
V5	72.7333	61.1678	.2366	.8107
V6	73.2333	58.6678	.4970	.7983
V7	73.0667	61.0299	.2818	.8082
V8	74.7667	57.5644	.4309	.8007
V9	75.1667	61.2471	.1738	.8160
V10	74.7000	61.7345	.1103	.8223
V11	73.4333	60.6678	.2645	.8095
V12	73.2667	59.6506	.4243	.8019
V13	74.9333	59.7885	.2321	.8141
V14	73.5000	60.3966	.3166	.8067
V15	73.0667	60.0644	.3675	.8043
V16	74.3667	57.4126	.4636	.7988
V17	73.7333	63.5816	.1058	.8141
V18	73.2333	56.4609	.6582	.7898
V19	73.6667	59.2299	.6544	.7936
V20	73.5000	59.6379	.4456	.8011
V21	75.1000	62.2310	.1194	.8183
V22	73.2333	58.6678	.4970	.7983

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 22

Alpha = .8116

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางวินณา แก้วงาม
ที่อยู่	49/753 ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โทรศัพท์ (034) 412005 หรือ 01 – 8628134
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2515	จบประกาศนียบัตรมัธยมปีที่ 3 โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2527	จบปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครุนครปฐม (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม) จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2544	ระดับปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2533	ครู 2 ระดับ 2 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน) จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2528	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน) จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2532	อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน) จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2535	อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน) จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2538	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน) จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2541	อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน) จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2548	อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม (สมุทรคุณากร) จังหวัดสมุทรสาคร