

ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัด
เทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

นางพัชรี ต๊ะสูง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

**The Organizational Commitment of Teachers in Schools under
Tak Town Municipality in Tak Province**

Mrs. Patcharee Tasung

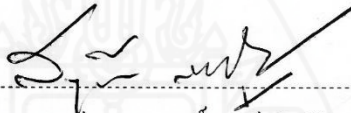
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University

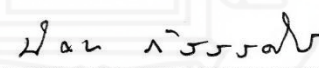
2015

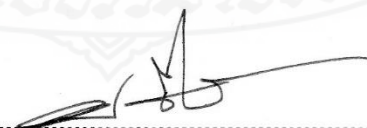
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
ชื่อและนามสกุล นางพัชรี ต๊ะสูง
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สถิตย์พงษ์ ลิ้มปิชญ์เชียร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สถิตย์พงษ์ ลิ้มปิชญ์เชียร)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัตสรศิริ)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
เมืองตาก จังหวัดตาก

ผู้วิจัย นางพัชรี ต๊ะสูง รหัสนักศึกษา 2562301685

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเจียร **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก (2) เปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อ องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ระดับการ สอน และระดับการบริหาร และ (3) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรด้านบริหาร และบุคลากรครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวนทั้งสิ้น 140 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจงจำนวน 43 คน และด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 97 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยง .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัด เทศบาลเมืองตาก จังหวัดตากโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของ ครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ และ ระดับการบริหาร พบว่า ไม่แตกต่าง แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ และ ระดับการสอน โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มี ความผูกพันต่อสถานศึกษาดำกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และเมื่อจำแนก ตามระดับการสอน พบว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษา สูงกว่า ครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ครู สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก

Independent Study title: The Organizational Commitment of Teachers in Schools under Tak Town Municipality in Tak Province

Author: Mrs. Patcharee Tasung; **ID:** 2562301685;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the organizational commitment of teachers in schools under Tak Town Municipality in Tak province; (2) to compare the levels of organizational commitment of teachers in schools under Tak Town Municipality in Tak province as classified by gender, experience, class level of teaching, and administration level, and (3) to study opinions toward factors affecting organizational commitment of teachers in schools under Tak Town Municipality in Tak province.

The research sample consisted of 140 administrative personnel and teacher personnel in schools under Tak Town Municipality in Tak province, 43 of which were purposively selected and 97 of which were obtained by stratified random sampling based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The research instrument was a 5-scale rating questionnaire, developed by the researcher, with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe's method for pairwise comparison.

Research findings revealed that (1) the overall organizational commitment of teachers in schools under Tak Town Municipality in Tak province was at the high level; (2) teachers in schools under Tak Town Municipality in Tak province who had different genders and administrative experiences did not significantly differ in their levels of organizational commitment; while those with different experiences and class levels of teaching differed significantly at the .05 level in their levels of organizational commitment, with administrators and teachers who had less than 10 years of experience having significantly lower level of organizational commitment than that of administrators and teachers who had more than 20 years of experience, and with teachers who were teaching at the primary education level having significantly higher level of organizational commitment than that of teachers who were teaching at the secondary education level; and (3) regarding opinions toward factors affecting the organizational commitment of teachers in schools under Tak Town Municipality in Tak province, it was found that their overall opinion was at the high level.

Keywords: Organizational commitment, Teacher, School under Tak Town Municipality

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปุษยเชษฐ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ที่ได้ กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิด ตลอดมา นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนและคณะครูสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ กำลังใจตลอดมา

พัชรี ตะสูง

กุมภาพันธ์ 2559



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
คำถามในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
บริบทของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก	12
ความผูกพันต่อองค์กร	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการบริหาร ระดับการสอน	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายด้านและรายข้อ	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ระดับการสอน ระดับการบริหาร	50
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายชื่อและรายด้าน	57
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปการวิจัย	64
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	83
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	84
ข ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม	86
ค ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	94
ง. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ประวัติผู้ศึกษา	104

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	4
ตารางที่ 1.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	4
ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงของกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร	37
ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกนของกลุ่มบุคลากรครูผู้สอน	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	46
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	47
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	48
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก รายด้าน	49
ตารางที่ 4.6 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	50
ตารางที่ 4.7 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	51
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามประสบการณ์ทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อสถานศึกษาโดยรวม	52
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสบการณ์ทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการสอน โดยรวมและรายด้าน	53
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพัน ต่อสถานศึกษาโดยรวม	54
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพัน ต่อสถานศึกษา ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา	54
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพัน ต่อสถานศึกษา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	55
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพัน ต่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	55
ตารางที่ 4.15 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการบริหาร โดยรวมและรายด้าน	56
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	57
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	58
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	59
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก รายด้าน.....	63



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	3
ภาพที่ 1.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	4
ภาพที่ 1.3 แผนภูมิกรอบแนวคิดของการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก	14
ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นของความต้องการ	22
ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และเฮอรัชเบอร์ก	23
ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี	24



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวตัวบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง และตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความก้าวหน้าขององค์กรคือความก้าวหน้าของตนเอง จึงมีความพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือหน้าที่ปฏิบัติการ ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ด้านการบริหาร และการจัดการ ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, น. 26) ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาพัฒนา ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่ร่วมกันวางไว้ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะ เทคนิค วิธีการ การบริหาร ในการโน้มน้าวจิตใจครูผู้สอนให้มีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา ดังนั้นถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาการดำเนินงานในสถานศึกษาก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในแนวทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะ “ความผูกพันต่อองค์กร” ก่อให้เกิดผลทางบวกในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร

ดังนั้นเราจึงควรให้ความสำคัญกับ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวก คือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจ ทุ่มเท พยายาม ในการปฏิบัติงาน ยอมรับในเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมุ่งหวังที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่บางครั้ง

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบ คือ ความพึงพอใจในการทำงานลดลง มองหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2554) ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและตัวของผู้เรียน เพราะหากครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับสูง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกจะก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาอาจไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานทั้งหมด และประสิทธิภาพในการสอน (ดวงพร กาบขุนทด, 2551)

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีจำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร 7 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 170 คน เป็นบุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 12 คน บุคลากรสายครูผู้สอน จำนวน 158 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2557) จากข้อมูลการเคลื่อนไหวของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ที่ผ่านมา ในปี พ.ศ. 2555-2557 พบว่าบุคลากรขอย้ายออกจากการปฏิบัติหน้าที่จำนวนหนึ่ง ดังข้อมูลดังนี้ ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 13 คน ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 18 คน ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 25 คน ซึ่งแม้อัตราการโอนย้ายงานข้างต้นจะมีจำนวนไม่มากนักแต่ก็เพิ่มขึ้นเป็นรายปี ลักษณะของการโอนย้ายดังกล่าวหากยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในอนาคต ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนบุคคลเข้ามาดำเนินงานใหม่ นอกจากการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่องแล้วยังทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในปัจจุบันอยู่ในระดับใดและปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ซึ่งผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบว่า องค์กรประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ให้สามารถดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการพัฒนาปรับปรุง วางแนวทาง ในการส่งเสริมปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ระดับการสอนของกลุ่มบุคลากร ระดับการบริหารกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร

2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ประเด็นที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัยหลายๆ ท่านที่ได้ศึกษาและกล่าวไว้แล้วมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อคัดสรรหาตัวแปรที่ใช้ ในการประกอบการกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก รายละเอียดตามตารางที่ 1.1 และตารางที่ 1.2

รายการ	รายชื่อนักวิชาการ									
	Sheldon	Porter และคณะ	Buehanan	Steer	ณัฐพันธ์ เจริญนนท์	วิไลวรรณ รพีพิศาล	พิกุล ติเรกสี	ศุภวรรณ หล้าผาสุข	จำนง เหล่าคงธรรม	รวม
ความทุ่มเทกำลังกาย	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9
ความจงรักภักดี	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9
ทัศนคติความรู้สึกที่มีต่อองค์กร					√					1
การยอมรับเป้าหมายองค์กร	√	√	√	√	√	√	√		√	8
ความเสียสละเพื่อองค์กร									√	1
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			√					√		1

ภาพที่ 1.1 การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางการสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกปัจจัยที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มาใช้สำหรับเป็นตัวแปรตามในการวิจัย ดังนั้นจากตารางจะพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไปที่ผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

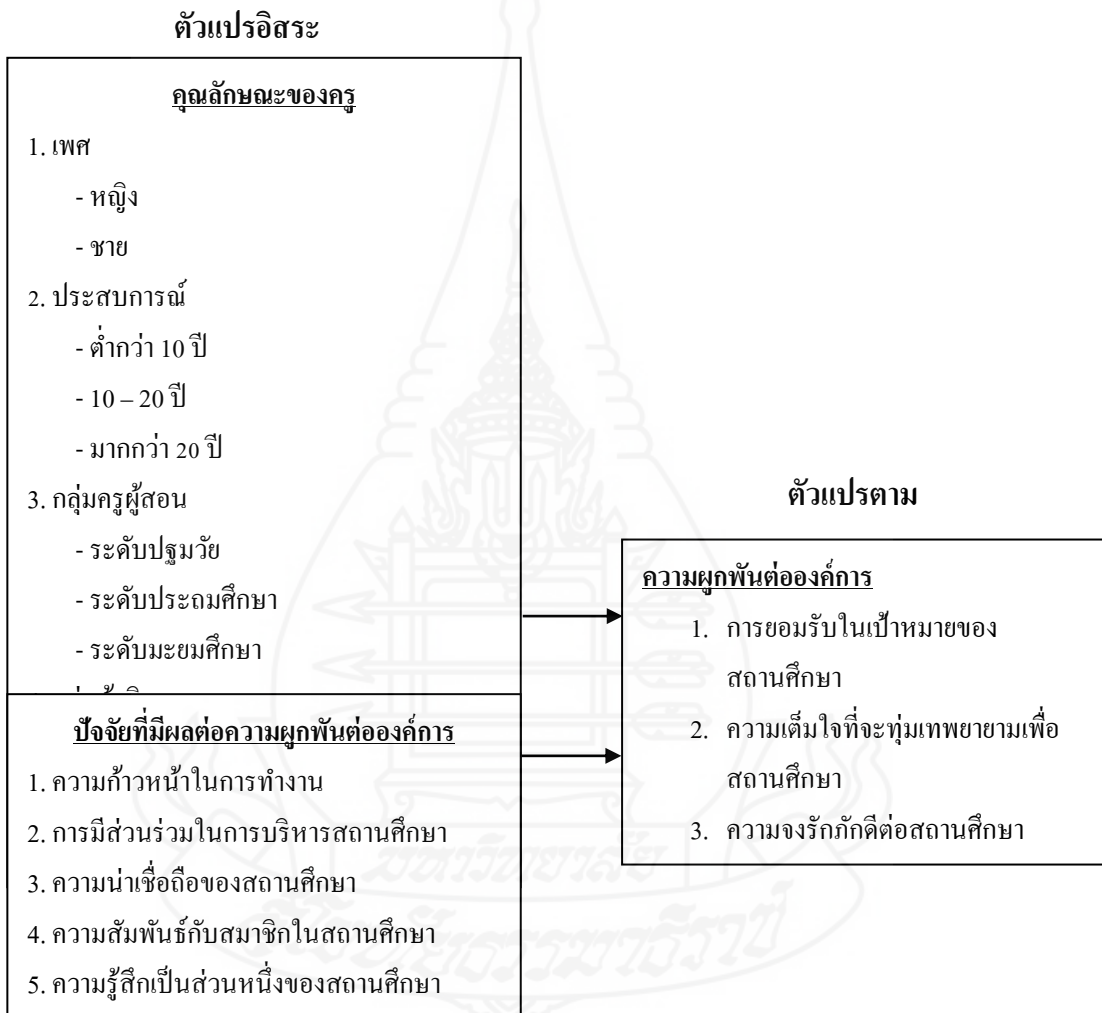
1. การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

รายการ	รายชื่อนักวิชาการ										รวม
	เสถียร	เสถียรและโอเพอร์	เชอร์ริงตัน	จุฑามาส แก้วมี	ทิฏกศิริ	ออดิน เมเยอร์	ปฏิญา นิสสมบัติ	เพ็ญทิพย์ ทอง	สุวรรณี วิริยะ		
ความอิสระในการทำงาน	✓	✓				✓			✓		4
ความหลากหลายของงาน		✓		✓		✓					3
ความเข้าใจกระบวนการทำ	✓										1
โอกาสและความก้าวหน้า	✓	✓		✓	✓			✓	✓		6
ความสัมพันธ์กับสมาชิก	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		7
ผลตอบแทนของงาน	✓	✓		✓							3
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		7
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓						5
ทัศนคติของกลุ่มองค์กร	✓	✓									2
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓							3
ความชัดเจนของงาน		✓									1
ความท้าทายความสำคัญของงาน		✓					✓	✓	✓		4
ผลประโยชน์ตอบแทน		✓		✓					✓		3
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	✓		✓		✓	✓	✓		✓		6
แรงจูงใจ			✓								2
การกระจายอำนาจ			✓								1
การตอบสนองขององค์กร			✓	✓							2
พฤติกรรมผู้บริหาร				✓							1
การพัฒนาความรู้									✓		1

ภาพที่ 1.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกปัจจัยที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มาใช้สำหรับเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรที่มีคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ 1) เป็นตัวแปรที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและได้ผลซ้ำๆกันมากที่สุด ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ตัวแปรที่สามารถนำมาบริหารจัดการเพื่อทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือบริบทขององค์กร ดังนั้นจากตารางจะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไปที่ผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ
3. ความน่าเชื่อถือขององค์การ
4. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์การ
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ



ภาพที่ 1.3 แผนภูมิกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. คำถามในการวิจัย

4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ต่างกันหรือไม่

4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ต่างกันหรือไม่

4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ที่มีระดับการบริหารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ต่างกันหรือไม่

4.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ที่มีระดับการสอนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ต่างกันหรือไม่

4.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ต่างกันหรือไม่

4.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก หรือไม่

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยมีขอบเขตเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยของผู้วิจัย สามารถสรุปได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา 3) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 3) ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา 5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร จำนวน 65 คน โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย จำนวน 17 คน โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม จำนวน 67 คน โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยาสุรณี จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 169 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยบุคลากรด้านบริหารแบ่งตามระดับการบริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน บุคลากรครูผู้สอน แบ่งตามระดับการสอน คือ ระดับปฐมวัย จำนวน 19 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 42 คน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 36 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 คุณลักษณะของครู แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ เพศ ประสบการณ์ บุคลากรครู บุคลากรด้านการบริหาร

5.3.2 ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา 3) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

5.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 3) ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา 5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติทางบวกที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะของการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

6.1.1 การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีการรับรู้บทบาทหน้าที่และแบ่งงานอย่างชัดเจน โดยมีการแจ้งทำความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการปรับนโยบายให้สมบูรณ์อยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินองค์กรและมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ

6.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจที่จะเสียสละ ตรงต่อเวลา ทุ่มเทพลังใจ และกำลังกาย ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6.1.3 ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข ด้วยความศรัทธา ผูกพัน ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะชื่นชมและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรสามารถสร้างโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนได้

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตามตำแหน่งในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและขยายขอบเขตมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

6.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับ

นโยบายและระดับปฏิบัติการ การได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาในการพัฒนาระบบ กระบวนการ วิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานของสถานศึกษา

6.2.3 ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าความอบอุ่นและมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สามารถพึ่งพาสวัสดิการที่สถานศึกษามีให้ ได้รับสิทธิในด้านต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสถานศึกษา มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่ง หน้าที่ ตามความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงาน

6.2.4 ความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้สึกถึงความเป็นมิตรต่อกัน มีความไว้วางใจ มีความเมตตา กรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา ร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ในลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้อง มีการยกย่องให้เกียรติและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

6.2.5 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา การได้รับการยอมรับยกย่อง ชื่นชม จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.4 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยแบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

6.5 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) มากกว่า 20 ปี

6.6 กลุ่มบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มครูผู้สอน และ กลุ่มผู้บริหาร

6.6.1 กลุ่มครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 3 ช่วงชั้น คือ

- 1) **ระดับปฐมวัย** หมายถึง ครูผู้สอนในระดับชั้นเตรียมอนุบาล-อนุบาล 3
- 2) **ระดับชั้นประถมศึกษา** หมายถึง ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- 3) **ระดับชั้นมัธยมศึกษา** หมายถึง ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

6.6.2 กลุ่มผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) **ผู้อำนวยการสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2) **รองผู้อำนวยการสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในระดับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 3) **หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้** หมายถึง ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

6.7 สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก หมายถึง โรงเรียนในการดูแลการบริหารงานของ กองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวนทั้งสิ้น 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม และ โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ได้เสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

7.2 เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

7.3 เป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก นำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแนวทางในการธำรงรักษานักบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

7.4 นำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในส่วนของงานบุคลากร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้ศึกษาได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

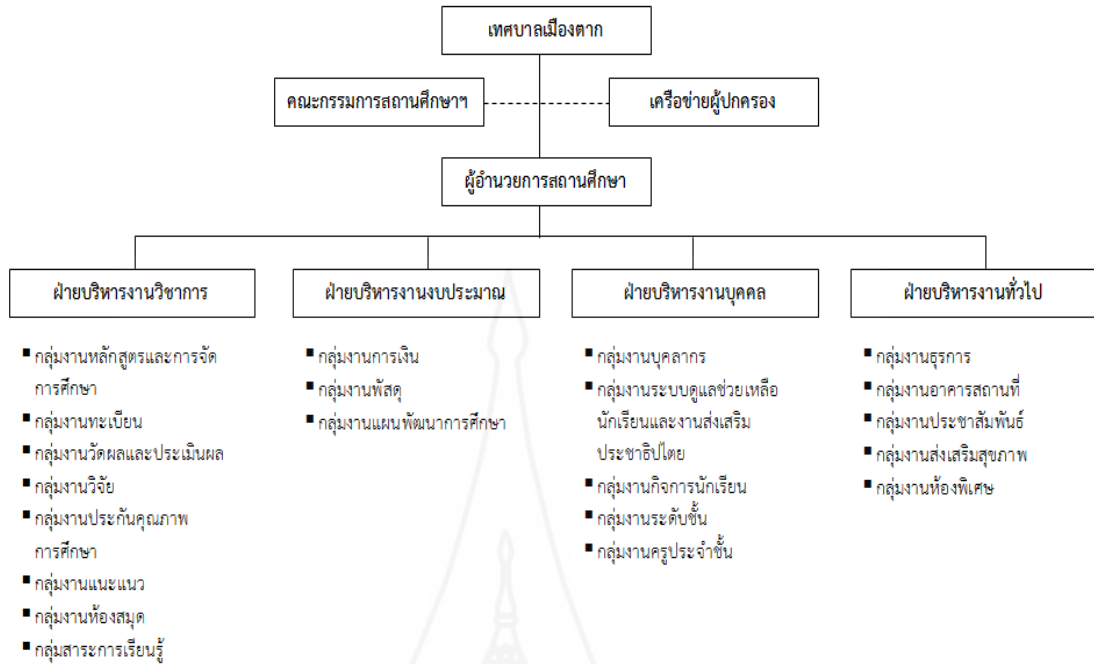
1. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ล้อมรอบไปด้วยชุมชนในเขตมีเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเทศบาลเมืองตาก จำนวน 16 หมู่บ้าน คือ หมู่บ้านเด่นสน หมู่บ้านหัวเดียด หมู่บ้านคอยศิรี หมู่บ้านปทุมศิรี หมู่บ้านหนองหลวง หมู่บ้านคุ้มสินไทย หมู่บ้านศรีดอนแก้ว หมู่บ้านตากสิน หมู่บ้านเขาแก้ว หมู่บ้านระแหง หมู่บ้านวัดไผ่ล้อม หมู่บ้านเชียงทองเหนือ หมู่บ้านเชียงทองใต้ หมู่บ้านเฉลิมพระเกียรติ หมู่บ้านชัยชนะ หมู่บ้านท่าแค มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 3,596 ครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จะมีที่ตั้งโรงเรียนอยู่ใกล้วัด มีวัดล้อมรอบ หรือตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของวัด ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน และวัด ดังเช่นประเพณีสำคัญของจังหวัดตาก เช่นประเพณีกระทงสายไหลประทีป 1,000 ดวง ที่จะมีการเรียนรู้การทำกระทงสาย การหล่อเทียน การปั้นดินกา และประวัติความเป็นมาของประเพณีกระทงสาย โดยใช้พื้นที่ของวัดเป็นสถานที่เรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยปราชญ์ท้องถิ่น ด้านการประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย และรับจ้าง ด้านการศึกษา ชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ของสำนักงานเทศบาลเมืองตาก มีประชากรที่มีอายุ 3-5 ปี ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน คิดเป็นร้อยละ 99.56 อายุ 6-14 ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 99.69 และเด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ได้เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 98.88 จากข้อมูลด้านการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรที่มีอายุ 15-60 ปี สามารถอ่านออก เขียนได้ และคิดเลขอย่างง่ายได้ คิดเป็นร้อยละ 99.45 (รายงานคุณภาพชีวิตประชาชนในเขตเทศบาลเมืองตาก พ.ศ. 2557)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก เป็นโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้การบริหารงานของ กองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองตาก ซึ่งมีนโยบายทางด้านการศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการศึกษาเรียนรู้ สืบค้นด้วยตนเองฝ่ายเทคโนโลยีต่างๆ อย่างเหมาะสม มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น และการขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนในทุกช่วงวัย และพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตากให้มีความเป็นเลิศ มุ่งสู่รั้วมหาวิทยาลัย โดยมีการบริหารจัดการศึกษาและจัดการเรียนการสอน เปิดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บริหารจัดการทางด้านการศึกษา โดยมีโครงสร้างการบริการงานแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น งานทะเบียน วัตถุประสงค์ ประเมินผล วิจัยการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา งานแนะแนวการศึกษา ต่อ งานพัฒนาห้องสมุดเป็นห้องสมุดมีชีวิต และงานพัฒนาคุณภาพกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ดำเนินงานในด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานระดับชั้น และงานครูที่ปรึกษา ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ดำเนินงานในด้านการวางแผนงานพัฒนาการศึกษาและงบประมาณรายรับ รายจ่ายของสถานศึกษา งานพัสดุ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดำเนินงานในด้านเอกสารงานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมสุขภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร โรงเรียนเทศบาล 2 วัดดอนมูลชัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์ ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

1.1 โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร

โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร ได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2465 ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 497 ถนนมหาศไทยบำรุง ตำบลระแหง อำเภอเมือง จังหวัดตาก มีอาคารเรียนถาวร จำนวน 4 หลัง คือ อาคารเรียน 1 อาคารเพชรบารมี อาคารเรียน 2 อาคารเพชรร่มเย็น อาคารเรียน 3 อาคารเพชรเป็นสุข อาคารเรียน 4 อาคารเพชรพากเพียร ปัจจุบันบริหารงานโดยนางปัทมา รักษาคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน นายสุภชัย ไพโรจน์พิริยะกุล นางนฤมล พิสมัย และ นางพัชรี บุญเสริม รองผู้อำนวยการโรงเรียน และมีบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 64 คน ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ข้าราชการครู จำนวน 53 คน ผู้ช่วยครูผู้ช่วยจำนวน 3 คน บุคลากรสนับสนุน 4 คน มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย จำนวน 9 ห้อง จำนวนนักเรียน 192 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 76 คน นักเรียนหญิง จำนวน 116 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 12 ห้อง จำนวนนักเรียน 321 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 169 คน นักเรียนหญิง จำนวน 152 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 12 ห้อง จำนวนนักเรียน 338 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 148 คน นักเรียนหญิง จำนวน 190 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 851 คน โดยโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารจัดการศึกษาดังนี้

1.1.1 วิสัยทัศน์โรงเรียน โรงเรียนเทศบาลเทศบาล 1 กิตติขจร มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สร้างโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างรอบด้านสู่มาตรฐานสากล รักความเป็นไทย ภาควงใจในวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น มีทักษะการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.1.2 พันธกิจ (MISSION)

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการดำรงชีวิต รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- 2) สร้างโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ให้มีความรู้ ตามมาตรฐานการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบ บูรณาการ และใช้ความสามารถในการเรียนรู้ของตนได้เต็มตามศักยภาพ
- 3) พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ
- 4) บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการ ปฏิรูปการศึกษานหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดดอนมูลชัย

โรงเรียนเทศบาล 2 วัดดอนมูลชัย ได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2464 ตั้งอยู่เลขที่ 279 ถนนรามคำแหง ตำบลหัวเตี้ย อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีอาคารเรียนถาวร จำนวน 2 หลัง อาคารประกอบ จำนวน 5 หลัง ดังนี้ โรงอาหาร อาคารดนตรี อาคารอเนกประสงค์ โรงรถ บ้านพัก ครู ปัจจุบันบริหารงานโดย ดร.สุพจน์ย์ พัดจาด ผู้อำนวยการโรงเรียน นายวิระยุทธ รอดประเสริฐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และมีบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 17 คน ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ข้าราชการครู จำนวน 11 คน ผู้ช่วยครูผู้ช่วยจำนวน 3 คน บุคลากรสนับสนุน 1 คน มีการจัดการเรียนการสอน ในระดับปฐมวัย จำนวน 2 ห้อง จำนวนนักเรียน 48 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 22 คน นักเรียนหญิง จำนวน 26 คน ระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 ห้อง จำนวนนักเรียน 45 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 24 คน นักเรียนหญิง จำนวน 21 คน ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 ห้อง จำนวนนักเรียน 59 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 33 คน นักเรียนหญิง จำนวน 26 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 152 คน โดยโรงเรียน เทศบาล 2 วัดดอนมูลชัย มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารจัดการศึกษาดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์โรงเรียน โรงเรียนเทศบาล 2 วัดดอนมูลชัย สืบสานประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นคนดี มีคุณธรรม นำความรู้สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความ พอเพียง

1.2.2 พันธกิจ (MISSION)

- 1) ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ มีความรับผิดชอบ และมีระเบียบวินัย ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน กล้าคิด กล้าแสดงออกและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเต็มตามศักยภาพ
- 3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีสุขภาพแข็งแรงปลอดจากยาเสพติด รักการออกกำลังกายและเล่นกีฬา เพื่อเสริมสร้างสุขอนามัยของตนเอง
- 4) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีสุนทรียภาพทางดนตรีและศิลปะ มีทักษะในการทำงานพื้นฐานในการประกอบอาชีพ มีความสามารถในการจัดการและ ทักษะที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิต
- 5) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคม รู้จักเลือกรับวัฒนธรรม วิทยาการสมัยใหม่และ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม

โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม ได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2467 ตั้งอยู่เลขที่ 221/1 ถนนไทยชนะ ตำบลเชียงเงิน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีอาคารเรียนถาวร จำนวน 5 หลัง คือ อาคารเรียน 1 อาคารเพื่องฟ้า อาคารเรียน 2 อาคารสร้อยอินทนิล อาคารเรียน 3 อาคารพุทธรักษา อาคารเรียน 4 อาคารราชพฤกษ์ อาคารเรียน 5 อาคาร Pre-Go Gonius ปัจจุบันบริหารงานโดย นายปรีชา ยอดแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียน นางพิชญา ทับประดิษฐ์ และ นายไพรัช อัมดี รองผู้อำนวยการโรงเรียน และมีบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 58 คน ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 48 คน ผู้ช่วยครูผู้ช่วยจำนวน 2 คน บุคลากรสนับสนุน 5 คน มีการจัดการเรียนการสอน ในระดับปฐมวัย จำนวน 2 ห้อง จำนวนนักเรียน 115 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 57 คน นักเรียนหญิง จำนวน 58 คน ระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 ห้อง จำนวนนักเรียน 239 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 121 คน นักเรียนหญิง จำนวน 118 คน ระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 13 ห้อง จำนวนนักเรียน 339 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 163 คน นักเรียนหญิง จำนวน 117 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 6 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 190 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 106 คน นักเรียนหญิง จำนวน 84 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 883 คน โดยโรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารจัดการศึกษาดังนี้

1.3.1 วิสัยทัศน์โรงเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม จัดการเรียนรู้มุ่งความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปีการศึกษา 2558

1.3.2 พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) จัดการเรียนรู้มุ่งความเป็นเลิศ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐาน การศึกษาและพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
- 3) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียน
- 5) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 6) จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 7) จัดหาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- 8) ส่งเสริมความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน
- 9) บริหารการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

1.4 โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์

โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์ ได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2481 ตั้งอยู่เลขที่ 221/1 ถนนไทยชนะ ตำบลเชียงเงิน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีอาคารเรียนถาวร จำนวน 2 หลัง คือ อาคารเรียน 1 อาคารอินทนิล 1 อาคารเรียน 2 อาคารอินทนิล 2 อาคารเรียน 3 อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจุบันบริหารงานโดย นายณัฐเสฏฐ์ แดงอร่าม ผู้อำนวยการโรงเรียน และนางสาวนุชริย์ บัวกลิ่น รองผู้อำนวยการโรงเรียน และมีบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 22 คน ดังนี้ ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ข้าราชการครู จำนวน 14 คน บุคลากรสนับสนุน 6 คน มีการจัดการเรียนการสอน ในระดับปฐมวัย จำนวน 3 ห้อง จำนวนนักเรียน 71 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 27 คน นักเรียนหญิง จำนวน 44 คน ระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 ห้อง จำนวนนักเรียน 104 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย จำนวน 53 คน นักเรียนหญิง จำนวน 51 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 175 คน โดยโรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์ มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารจัดการศึกษาดังนี้

1.4.1 วิสัยทัศน์โรงเรียน ร่างกายสมบูรณ์ เพิ่มพูนความคิด จิตแจ่มใส ใฝ่คุณธรรม

1.4.2 พันธกิจ (MISSION)

- 1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย ด้วยการออกกำลังกาย ตอนเช้า การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและเข้าจังหวะ การตรวจสุขภาพประจำวัน การรับประทาน อาหารที่มีประโยชน์ การดื่มนม การพักผ่อนและส่งเสริมด้านการเล่นกีฬา
- 2) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก โดยยึดกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม การช่วยเหลือตนเองรวมทั้งการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง
- 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 4) ปลุกฝังให้เด็กเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตใจที่ดีงามด้วยกิจกรรม วันสำคัญต่างๆ ของชาติ ศาสนา สำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและประเพณีท้องถิ่น
- 5) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการสร้างทักษะ กระบวนการคิดการแก้ปัญหา เปิดโอกาส ให้อิสระเด็กในการคิด วางแผน และลงมือปฏิบัติ
- 6) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหวและรักการออกกำลังกาย
- 7) ฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และรู้จักปรับตัวในการทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- 8) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง การเล่านิทาน การพูดหรือเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับตนเอง
- 9) จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางเทคโนโลยีพื้นฐานให้กับเด็ก
- 10) พัฒนาบุคลากรครูผู้สอนทุกคนให้มีศักยภาพในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตน โดยมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารงานภายในองค์กร เนื่องจากความผูกพันของบุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นมีผลเชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานซึ่งส่งผลต่อผลผลิตและคุณภาพงาน รวมทั้งส่งผลต่อการชำระ

รักษาและส่งเสริมบุคลลากรภายในองค์การให้มีความจงรักภักดีและทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างสุดความสามารถ ดังนั้น แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจึงอยู่ในความสนใจของนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศหลายท่าน ดังเช่น นักวิชาการต่างประเทศ Sheldon (1971, pp. 143-150), Porter และคณะ (1974, p. 604), Buchanan (1974, p. 533), Steer (1977, p. 46-56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของบุคคลเกี่ยวกับการแสวงหาแนวทางในการบริหารองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่มีลักษณะของการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ พยายามทุ่มเท พลังกาย พลังใจ เสียสละเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ และความจงรักภักดี มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และนักวิชาการภายในประเทศ ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550, น. 27), วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550, น. 261), ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น. 105), จำนง เหล่าคงธรรม (2554, น. 10), พิกุล ดิเรกสี (2555, น. 18) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นการสร้างเสริมสภาพจิตใจ ความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลลากรที่มีต่อองค์การ โดยการแสดงพฤติกรรมในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายาม แรงกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ขององค์การ ให้องค์การบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่ต้องการออกจากองค์การ จากที่กล่าวมาจะสามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันออกได้เป็น 3 องค์ประกอบคือ ความเชื่อมั่นและศรัทธา คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วยเต็มใจและภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ มีความต้องการที่จะดำรงอยู่กับองค์การ โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ในข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีความหมายที่สอดคล้องกัน สรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติทางบวก ที่ผู้บริหารและบุคลลากรในองค์การ แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคล กับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ในลักษณะของการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ประกอบด้วย

2.1.1 การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อมั่น ขอมรับ ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีการรับรู้บทบาทหน้าที่และแบ่งงานอย่างชัดเจน โดยมีการแจ้งทำความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการปรับนโยบายให้สมบูรณอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินองค์กรและมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ

2.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจที่จะเสียสละ ตรงต่อเวลา ทุ่มเทพลังใจ และกำลังกาย ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.1.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข ด้วยความศรัทธา ผูกพัน ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะชื่นชมและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรสามารถสร้างโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนได้

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวตัวบุคคลทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง มุ่งหวังให้องค์กรมีความก้าวหน้า โดยทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหาร หรือ หน้าที่ปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท ดังจะเห็นได้จากนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้ Smith (1983, p. 653), Buchannan (1974, p. 534), กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 261-262) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น. 107), พิบูล ทีปะปาล (2550, น. 63), ประภัสสร วรรณสถิตย์ (2552, น. 30), กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เพราะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน ประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของผลงาน การดำรงอยู่ของสมาชิกภายในองค์กร อันจะส่งผลถึงความก้าวหน้าขององค์กร

จากที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมาในข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลการตอบสนองต่อองค์กรของสมาชิกและองค์กรในภาพรวม โดยจะเป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นศรัทธา สามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ให้มีความเสียสละ ท้วมเทแรงกาย แรงใจ มีความสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจอย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการลดการสิ้นเปลืองด้านการบริหารทรัพยากรขององค์กรอีกด้วย เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยเหตุนี้การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรเป็นอย่างดี โดยเฉพาะความสามารถในการสร้างวิธีการจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดี มีความเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970, pp. 66-67) ได้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ 1)มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด 2)ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป 3)ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา ซึ่ง Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของคนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูกปลดออก หรือถูกย้ายงานบ่อยๆ เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาลเมื่อจะออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน มีรายได้

พอสมควรแก่การดำรงชีพ 3) ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 4) ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป 5) ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างเช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นของความต้องการ

จากทฤษฎีของ Maslow ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968, pp. 53-62) ทฤษฎีสองปัจจัย ได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งลำบาก โดยรายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ คือ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลาปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีความสัมพันธ์กัน ดังภาพที่ 2.3

ลำดับขั้นความต้องการทฤษฎี Maslow		ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg
ความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization)	ปัจจัย จูงใจ →	งานที่ท้าทาย (Challenging Work)
การยกย่องสถานะ ต้องการมีชื่อเสียง (Esteem or Status)		ความสำเร็จ (Achievement) ความก้าวหน้าในการงาน (Growth in the Job) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) การยอมรับ (Recognition)
ความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม (Affiliation or Acceptance)	ปัจจัย ค้ำจุน →	สถานะ (Status)
ความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety)		ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) คุณภาพของการควบคุม (Quality of Supervision)
ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs)		นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เงินเดือน (Salary)

ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg

นอกจากนี้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ยังมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของ McClelland และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer อีกด้วย กล่าวคือ ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need to Achieve Theory) ของ McClelland (1935, p. 105) มองว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ชนิด 1) ความต้องการด้านความสำเร็จ 2) ความต้องการด้านอำนาจ 3) ความต้องการมีสายสัมพันธ์ ส่วนทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1980, p. 114) เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แยกแยะเป็น 3 ประเภท ซึ่งความต้องการทุกประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ดังนี้ E (Existence) ความต้องการอยู่รอดสำหรับในองค์กรคือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ R (Relatedness) สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้มีส่วนเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น G (Growth) ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต สำหรับในองค์กร คือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น ซึ่งหากจะเปรียบเทียบความระหว่างทฤษฎีความต้องการทั้ง 4 ทฤษฎี จะมีความสัมพันธ์ดังภาพที่ 2.3

ลำดับของความต้องการ Maslow	ทฤษฎี ERG Alderfer	ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg	ทฤษฎีความต้องการ ประสบความสำเร็จ McClelland
ความต้องการความสำเร็จ (Self Actualization needs)	ความต้องการความ เจริญก้าวหน้า (Growth Needs)	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต (Need for Achievement)
ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)	ความต้องการ ความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)		ความต้องการอำนาจ (Need for Power)
ความต้องการทางสังคม (Social Needs)			ความต้องการอยู่ในกลุ่ม (Need for Affiliation)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)	ความต้องการความคงอยู่ (Existence Needs)	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	
ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs)			

ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

จากที่ได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรในการศึกษาวิจัยของผู้วิจัย เพราะ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลถึงฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง สามารถดูแลตนเอง ครอบคลุม การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ อันก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในองค์กร ส่งผลให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง มองเห็นความมั่นคงขององค์กรคือความมั่นคงของตนเอง จึงเกิดความความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กรไม่มีความคิดที่จะโยกย้าย แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าจะมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานของตนเองที่สูงขึ้น การได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะ การวางแผน การกำหนดนโยบายในการบริหารงาน เป็นต้น ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจขององค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกว่าจะสามารถให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และมีการดำเนินการ ดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อตัวแปรอีกหนึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา คือ ความผูกพันต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในองค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังใจ และกำลังกาย ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การที่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลออกเป็น 3 ประเภทคือ ปัจจัยทางด้านชีววิทยา ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยทางด้านสังคม เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล คือ ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นจุดสนใจที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญที่จะศึกษาได้แก่ การศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สังเคราะห์ตัวแปรเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ดังเช่น Steers (1997, pp. 46-47), Steers and other (1983, pp. 433-434), Allen and Meyer (1900, p. 68), Cherrington (1994, p. 87) อธิบายว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประการ ได้แก่ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น (2) ลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน ความหลากหลาย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความชัดเจนของการทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อและร่วมงาน เป็นต้น (3) ลักษณะโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแบ่งขอบเขตของงานที่ชัดเจน เป็นต้น นอกจากนี้การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการต่างประเทศแล้ว ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยภายในประเทศ ดังนี้ จุฑามาส แก้วมี (2551), ปฏิญญา นิธิสมบัติ (2551), สุวรรณ วิริยะ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน เป็นต้น (2) ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความอิสระในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น (3) ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สวัสดิการ เงินเดือน และ เพียงพิศ รัชท์ทอง (2554), พิภูล ดิเรกสี (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในงาน และความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายๆ ท่านได้ศึกษาและกล่าวไว้มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อคัดสรรปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปร ในการประกอบการกำหนดกรอบการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกปัจจัยมาใช้สำหรับเป็น ปัจจัยในการวิจัย คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจขององค์กร ความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน ชงชัย สันติวงษ์ (2533, น. 294) ในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรไม่ได้มุ่งหวังแต่เพียงความพึงพอใจส่วนตัวและผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้วยเสมอ เช่นเดียวกับ Waltom (1975, p. 95) ที่กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ 1) ปรารถนาที่จะ พัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งเดิมตลอดไป 2) เมื่อได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรในอนาคตต่อไป 3) ปรารถนาที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ญาติพี่น้องและบุคคลในสังคม 4) ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ จากงานวิจัยของ Porter and Steers (1973, pp. 151-176) จากงานวิจัยของ Porter and Steers (1973, pp. 151-176), Miner (1992, pp. 127), Eisenberger, Fasolo and Lamastor (1990: 51-59) พบว่า องค์กรที่ไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคง ก้าวหน้า ในการทำงานแก่บุคลากรได้ จะส่งผลกระทบต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่จะมีพฤติกรรมแสดงออกในทางลบ คือ ขาดงานบ่อย ลาออกจากงาน ความพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรลดน้อยลง

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้น ตามสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้รับโอกาสใน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและขยายขอบเขตมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์กร อันจะนำมาซึ่ง ความก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับผลตอบแทนจาก การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เหมาะสมกับตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เมื่อมีความรู้สึกมั่นคงใน

การทำงาน จึงไม่มีการโยกย้ายออกจากองค์การ การขาดงานและลางานบ่อยๆ เกิดความอดสาหะใน
การทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-214) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มการตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้วยทรัพยากรการบริหาร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็ นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่แสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป Moorhead and Griffin (1995, pp.117-119) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นกระบวนการของการใ้บุคลากรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและการบริหาร การใ้บุคลากรมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลผลิตของเขาให้ดีขึ้นได้ และจากงานวิจัยของ Porter Steers and Boulian (1974, p. 72) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสใ้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไปจะเป็นปัจจัยที่ดึงดูดใ้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม การมีสิทธิมีเสียง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจใ้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การใ้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา การใ้ความสำคัญ ใ้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การใ้ข้อเสนอแนะในที่ประชุม การวางแผน การกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ของบุคลากรเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจขององค์การ การที่องค์การจะดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะสามารถดำเนินงานใ้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากขาดซึ่งบุคลากรดังกล่าวแล้วองค์การก็ไม่สามารถที่จะดำรงอยู่ได้ เช่นเดียวกันหากองค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้บุคลากรก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานบุคลากรจึงปฏิบัติงานใ้ดีที่สุดเพราะถ้้องการบรรลุเป้าหมายบุคลากรก็บรรลุเป้าหมายด้วย จากการศึกษาของ Porter and Steers (1973, pp. 151-179) , Steers (1977, p. 28), Hrebiniak and Alutto (1972, p. 587) พบว่า องค์การที่มีเงินเดือน สวัสดิการ

ผลประโยชน์ตอบแทน มีความมั่นคง กว้างหน้าในการทำงาน การตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ดี จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกที่องค์กรสามารถให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีการให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสภาวะทางเศรษฐกิจ มีความรู้สึกความรู้สึกริ้วางใจ เชื่อถือ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา มีการให้สิทธิในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค มีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน การโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่ ตามความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงาน และมีการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิดการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร

4. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.99-102) การทำงานร่วมกันในองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้น เพราะงานบางอย่างนั้น ไม่สามารถดำเนินการเพียงคนเดียวได้ ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานที่มีการดำเนินงานเพียงคนเดียวอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ เนื่องจากขาดการตรวจสอบ และการให้ข้อเสนอแนะ ถึงจุดเด่น จุดด้อยของงาน ส่งผลถึงความสำเร็จ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ดังนั้นในการปฏิบัติงานในองค์กรจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงถึงกระบวนการของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและการเป็นสมาชิก เป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในความคิดเห็นและบทบาทที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานนั้น ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการ ภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กรเดียวกันก็จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ด้วยการรับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีเหตุ มีผลในการตัดสินใจ ยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน Steers and Porter (1979, p. 321) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา งานที่สามารถปฏิบัติได้ตามคำฟังเป็นอิสระจากคนในองค์กร มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิกุล ดิเรกสี (2555, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า จากการคัดเลือกปัจจัยคัดสรรเข้าสมการ พหุคูณ พบว่า มีเพียง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน เท่านั้น ที่ร่วมกันแล้วสามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษา ของครูได้

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวก มีความรู้สึกถึงความเป็นมิตรกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใน องค์กรทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกถึงความเชื่อถือ ความไว้วางใจ มีความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยให้ คำปรึกษา และร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหารือกัน ด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในลักษณะของความเป็นที่ป็นน้อง เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีการให้เกียรติ และเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน

5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Katz and Kahn (1966), Patchen (1970, p. 48), Buchanan (1974) พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะ การที่ผู้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจาก องค์กร องค์กรเห็นความสำคัญของตนในการมอบหมายให้ปฏิบัติงานงานที่มีความท้าทาย ก่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร บุคลากรอาจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ในผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ จุฑามาส แก้วมี (2551, น. บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้ พบว่า ความรู้สึก ว่าตนเองมีความสำคัญมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเอง เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร และให้ความสำคัญว่าเป็นบุคคลที่ สามารถพึ่งพาได้ในการทำงาน ด้วยการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร และได้เป็นส่วนหนึ่งของความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่สอนในโรงเรียนประเภทต่างกัน โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนแผนสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าครูโรงเรียนแผนการสอนสองภาษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพร จำเจริญศักดิ์ (2553, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรของครูจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อจำแนกตามสถานการณ์ดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จำนง เหล่าคชธรรม (2554, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

พิบูล ดิเรกสี (2555, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ประกอบด้วยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ($R=.823$) ปัจจัยคัดสรรทั้ง 5 ตัว ร่วมกันกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูได้ประมาณร้อยละ 68 ($R^2=.678$) และจากการคัดเลือกปัจจัยคัดสรรเข้าสมการพยากรณ์ พบว่า มีเพียง ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เท่านั้น ที่ร่วมกันแล้วสามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูได้มากถึงร้อยละ 68 ($R^2=.677$) ส่วน

ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูแต่อย่างใด

อาภัสสร กลางประพันธ์ (2555, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์การ การให้ความร่วมมือ ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ และความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครู จำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาถึงภูมิปัญญา โดยรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู จึงประมวลสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติทางบวกที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะของการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ มีการรับรู้บทบาทหน้าที่และแบ่งงานอย่างชัดเจน โดยมีการแจ้งทำความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการปรับนโยบายให้สมบูรณ์อยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินองค์การและมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความตั้งใจที่จะเสียสละ ตรงต่อเวลา ทุ่มเทพลังใจ และกำลังกาย ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์

การ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข ด้วยความศรัทธา ผูกพัน ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะชื่นชมและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรสามารถสร้างโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตามตำแหน่งในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและขยายขอบเขตมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ การได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาในการพัฒนาระบบกระบวนการ วิธีการ ในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานของสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าความอบอุ่นและมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สามารถพึ่งพาสวัสดิการที่สถานศึกษามีให้ ได้รับสิทธิในด้านต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสถานศึกษา มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่ง หน้าที่ ตามความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษามีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ดี มีความไว้วางใจ มีความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษา ร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ในลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้อง มีการยกย่องให้เกียรติและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา การได้รับการยอมรับยกย่อง ชื่นชม จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2557 จำนวน 4 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิธานุสรณ์ แบ่งเป็น บุคลากรด้านการบริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 43 คน บุคลากรครูผู้สอน จำนวน 126 คน รวมทั้งสิ้น 169 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรด้านการบริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการสุ่มแบบเจาะจงจำนวน 43 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับปฐมวัยระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรครูผู้สอน

แยกตามครูผู้สอนในระดับต่างๆ ในสถานศึกษา จำนวน 97 คน ดังปรากฏในตารางที่ 3.1 และตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงของกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร

ที่	สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก	ระดับการบริหาร	ประชากร
1	โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร	ผู้อำนวยการ	1
		รองผู้อำนวยการ	3
		หัวหน้ากลุ่มสาระ	8
2	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย	ผู้อำนวยการ	1
		รองผู้อำนวยการ	1
		หัวหน้ากลุ่มสาระ	8
3	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม	ผู้อำนวยการ	1
		รองผู้อำนวยการ	2
		หัวหน้ากลุ่มสาระ	8
4	โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิธานุสรณ์	ผู้อำนวยการ	1
		รองผู้อำนวยการ	1
		หัวหน้ากลุ่มสาระ	8
รวม			43

ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน ของกลุ่มบุคลากรครูผู้สอน

ที่	สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก	ระดับการสอน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร	ปฐมวัย	12	9
		ประถมศึกษา	-	-
		มัธยมศึกษา	41	31
2	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย	ปฐมวัย	2	2
		ประถมศึกษา	5	4
		มัธยมศึกษา	-	-

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก	ระดับการสอน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
3	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม	ปฐมวัย	4	3
		ประถมศึกษา	46	35
		มัธยมศึกษา	6	5
4	โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิธานุสรณ์	ปฐมวัย	6	5
		ประถมศึกษา	4	3
		มัธยมศึกษา	-	-
รวม			126	97

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัย การศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูผู้สอนที่มี ต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอน ซึ่งจาก การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย ผู้วิจัย สรุปความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา 3) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

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

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอน จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย ผู้วิจัย สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 3) ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา 5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร มาก

3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ปานกลาง

2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อย

1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือตามหลักและทฤษฎีที่ได้ทำการสังเคราะห์

3. เสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

4. เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) และคัดเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ .06 ขึ้นไป (ภาคผนวก ก, ภาคผนวก ข)

5. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ กับครูจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (ภาคผนวก ค)

7. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ง)

9. นำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองตาก เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองตาก ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

3.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองตาก ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

3.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามส่งไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง

3.5 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครู วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

1.00-1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

1.51-2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2.51-3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

3.51-4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

4.51-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4.3 ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครู ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ระดับการสอนของกลุ่มบุคลากรครู ระดับการบริหารกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร โดยวิเคราะห์ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe' Methods)

4.4 ข้อมูลปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู วิเคราะห์เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยดังนี้

- 1.00-1.50 หมายถึง มีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด
- 1.51-2.50 หมายถึง มีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 2.51-3.50 หมายถึง มีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 3.51-4.50 หมายถึง มีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 4.51-5.00 หมายถึง มีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกเป็นรายชื่อและรายด้าน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 เปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเฉลี่ย t-test และจำแนกตามประสบการณ์ ระดับการสอนของกลุ่มบุคลากรครูผู้สอน ระดับการบริหารกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe' Methods)

5.3 ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัด
เทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.3.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ (F-test)

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ (t-test)

P แทน ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการบริหาร ระดับการสอน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายชื่อและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพ ระดับการบริหาร ระดับการสอน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายชื่อและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่องความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในการศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ ระดับการสอน ระดับการบริหาร และปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม

เพศ ประสพการณ์การทำงาน ระดับการบริหาร ระดับการสอน

จากผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ และ ประสพการณ์ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มผู้บริหาร ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	22.86
หญิง	108	77.14
รวม	140	100
ประสพการณ์		
ต่ำกว่า 10 ปี	15	10.72
10-20 ปี	38	27.14
มากกว่า 20 ปี	87	62.14
รวม	140	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มครูผู้สอน		
ระดับประถมศึกษา	19	19.59
ระดับประถมศึกษา	36	37.11
ระดับมัธยมศึกษา	42	43.30
รวม	97	100
กลุ่มผู้บริหาร		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	4	9.30
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	7	16.28
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	32	74.42
รวม	43	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.14 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.86 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.14 รองลงมา มีประสบการณ์ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.14 และมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.72

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มครูผู้สอน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมา เป็นครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37.11 และครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 19.59

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 74.42 รองลงมา เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.28 และ ผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 9.30

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายด้านและรายข้อ**

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับและศรัทธาในเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กร	3.90	.68	มาก
2	ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.89	.72	มาก
3	ท่านเห็นว่านโยบายหรือแนวทางการบริหารงาน องค์กรมีการพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ	3.73	.79	มาก
4	องค์กรการวางระบบการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน	4.07	.74	มาก
5	ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรจะทำให้องค์กร สามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.03	.73	มาก
6	ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใน การประเมินการบริหารงานองค์กร	3.60	.92	มาก
7	องค์กรมีงานแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ ทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.68	.82	มาก
8	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร	3.74	.83	มาก
รวม		3.83	.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ องค์กรการวางระบบการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.07$ S.D.=.74) ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.73) ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับและศรัทธาในเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X}=3.90$, S.D.=.68)

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.31	.65	มาก
2	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.28	.69	มาก
3	ท่านได้พัฒนาเทคนิค วิธีการ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.99	.73	มาก
4	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.26	.66	มาก
5	ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.18	.74	มาก
6	หากงานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาดท่านจะรีบแก้ไขให้ถูกต้องทันที	4.19	.67	มาก
7	ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานและไม่เคยย่อท้อต่ออุปสรรค	4.05	.76	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.25	.70	มาก
9	แม้ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่นท่านก็พร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.09	.76	มาก
รวม		4.17	.71	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=4.31$, S.D.=.65) ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=.69) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X}=4.26$, S.D.=.66)

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร	4.20	.79	มาก
2	ท่านชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.75	.84	มาก
3	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.14	.71	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ขององค์กร	4.24	.64	มาก
5	ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยมิคิดโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร	3.73	1.17	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันทีที่มีผู้ดำเนินวิจารณ์องค์กร	4.04	.73	มาก
7	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.80	.77	มาก
8	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.84	.88	มาก
รวม		3.97	.82	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X}=4.24$, S.D.=.64) ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X}=4.20$, S.D.=.79) ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.14$ S.D.=.71)

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก รายด้าน

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา	3.83	.78	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	4.17	.71	มาก
ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	3.97	.82	มาก
โดยรวม	4.00	.76	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา

($\bar{X}=4.17$, S.D.=.71) ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=3.97$, S.D.=.82) ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ($\bar{X}=3.83$, S.D.=.78)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ระดับการสอน ระดับการบริหาร

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยจำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา	ชาย	32	3.88	.12	.40	.52
	หญิง	108	3.81	.06		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	ชาย	32	4.24	.09	.60	.44
	หญิง	108	4.15	.03		
ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	ชาย	32	4.05	.22	.76	.38
	หญิง	108	3.94	.14		
โดยรวม	ชาย	32	4.05	.06	.82	.41
	หญิง	108	3.96	.05		

จากตารางที่ 4.6 ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของตัวอย่างด้านเพศ ไม่พบความแตกต่าง อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	ประสบการณ์	N	\bar{X}	S.D.	t	p
การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี	15	3.62	.79	1.91	.15
	10-20 ปี	38	3.75	.81		
	มากกว่า 20 ปี	87	3.89	.75		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี	15	4.02	.82	2.15	.12
	10-20 ปี	38	4.07	.64		
	มากกว่า 20 ปี	87	4.25	.70		
ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี	15	3.60	.93	3.98	.02*
	10-20 ปี	38	3.89	.86		
	มากกว่า 20 ปี	87	4.06	.75		
โดยรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	15	3.74	.84	3.00	.05*
	10-20 ปี	38	3.90	.77		
	มากกว่า 20 ปี	87	4.06	.73		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา เท่านั้น ในขณะที่การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา และความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษาไม่พบความแตกต่าง และที่กลุ่มประสบการณ์ 10-20 ปี กับกลุ่ม กลุ่มประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ไม่พบความแตกต่าง

เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันในรายชู้ไต่บั้ง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายชู้ ในภาพรวม และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา โดยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบแสดงได้ตามตารางที่ 4.8 และ 4.9

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายชู้ตามประสบการณ์ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.74		.31	.01*
10-20 ปี	3.90			.21
มากกว่า 20 ปี	4.06			

จากตารางที่ 4.8 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่ากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายชู้ประสบการณ์ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

ประสบการณ์สอน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.60		.32	.03*
10-20 ปี	3.89			.34
มากกว่า 20 ปี	4.06			

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่ากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ต่ำกว่า กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์หิวเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยจำแนกตามระดับการสอน ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการสอน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	ระดับการสอน	N	\bar{X}	S.D.	t	p
การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา	ปฐมวัย	19	3.69	.68	4.39	.01*
	ประถมศึกษา	36	3.94	.72		
	มัธยมศึกษา	42	3.58	.81		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา	ปฐมวัย	19	3.89	.69	3.08	.05*
	ประถมศึกษา	36	4.25	.70		
	มัธยมศึกษา	42	4.09	.68		
ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	ปฐมวัย	19	3.72	.69	4.72	.01*
	ประถมศึกษา	36	4.07	.76		
	มัธยมศึกษา	42	3.66	.92		
โดยรวม	ปฐมวัย	19	3.76	.68	4.28	.01*
	ประถมศึกษา	36	4.08	.72		
	มัธยมศึกษา	42	3.77	.80		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของตัวอย่างที่มีระดับการสอน 3 กลุ่ม คือ ปฐมวัย ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มปฐมวัย กับกลุ่มมัธยมศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

เพื่อให้ทราบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการสอนแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยภาพรวม และ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา โดยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบแสดงได้ตามตารางที่ 4.11 ถึง 4.14

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ระดับการสอน	\bar{X}	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
ปฐมวัย	3.76		.09	.99
ประถมศึกษา	4.08			.03*
มัธยมศึกษา	3.77			

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า กลุ่มครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา

ระดับการสอน	\bar{X}	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
ปฐมวัย	3.69		.26	.76
ประถมศึกษา	3.94			.01*
มัธยมศึกษา	3.58			

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา สูงกว่าครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา

ระดับการสอน	\bar{X}	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
ปฐมวัย	3.89		.05*	.45
ประถมศึกษา	4.25			.39
มัธยมศึกษา	4.09			

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูผู้สอนระดับปฐมวัย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ต่ำกว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามระดับการสอนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

ระดับการสอน	\bar{X}	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
ปฐมวัย	3.76		.13	.93
ประถมศึกษา	4.08			.01*
มัธยมศึกษา	3.77			

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา สูงกว่า ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยจำแนกตามระดับการบริหาร ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
จำแนกตามระดับการบริหาร โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	ระดับการบริหาร	N	\bar{X}	S.D.	t	p
การยอมรับในเป้าหมาย ของสถานศึกษา	ผู้อำนวยการ	4	4.00	1.14	.96	.39
	รองผู้อำนวยการ	7	4.24	.62		
	หัวหน้ากลุ่มสาระ	32	3.92	.77		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อสถานศึกษา	ผู้อำนวยการ	4	4.52	.71	1.69	.19
	รองผู้อำนวยการ	7	4.55	.60		
	หัวหน้ากลุ่มสาระ	32	4.22	.70		
ความจงรักภักดีต่อ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ	4	4.34	.78	.35	.70
	รองผู้อำนวยการ	7	4.35	.59		
	หัวหน้ากลุ่มสาระ	32	4.20	.71		
โดยรวม	ผู้อำนวยการ	4	4.28	.87	1.03	.36
	รองผู้อำนวยการ	7	4.38	.60		
	หัวหน้ากลุ่มสาระ	32	4.11	.72		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของตัวอย่างที่มีระดับ
การบริหาร 3 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ หัวหน้ากลุ่มสาระ ไม่พบความแตกต่าง
กัน อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา
ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ไม่พบ
ความแตกต่าง เช่นกัน

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นรายข้อและ
รายด้าน**

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม	3.59	.83	มาก
2	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.61	.84	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	4.06	.77	มาก
4	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.97	.73	มาก
5	สถานศึกษามีการจัดอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร	3.86	.74	มาก
6	สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.01	.69	มาก
รวม		3.85	.77	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=.77) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารในสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.77) สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.69) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=3.97$, S.D.=.73)

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	3.85	.67	มาก
2	สถานศึกษาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกกดดัน	3.70	.76	มาก
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านในการดำเนินการหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.81	.77	มาก
4	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ	3.71	.80	มาก
5	สถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่างๆ	3.94	.69	มาก
6	สถานศึกษาเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาระบบ กระบวนการวิธีการ ในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานของสถานศึกษา	4.04	.75	มาก
รวม		3.84	.74	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ สถานศึกษาเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์การ ในการพัฒนาระบบ กระบวนการ วิธีการ ในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการบริหารงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.75) สถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=.69) สถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.85$, S.D.=.67)

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.75	.84	มาก
2	สถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	3.59	.84	มาก
3	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	3.79	.72	มาก
4	สถานศึกษามีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.56	.91	มาก
5	ความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน ส่วนหนึ่งเกิดจากการส่งเสริม สนับสนุนของสถานศึกษา	3.89	.84	มาก
รวม		3.71	.83	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน ส่วนหนึ่งเกิดจากการส่งเสริม สนับสนุนของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.89$, S.D.=.84) สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.79$, S.D.=.72) การปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้ท่านมีความรู้สึกรับผิดชอบและมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=.84)

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ห้ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม	3.70	.75	มาก
2	เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหาจากบุคลากรภายในสถานศึกษา	3.76	.81	มาก
3	บุคลากรในสถานศึกษาความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นอย่างดี	3.63	.85	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.93	.79	มาก
5	สัมพันธภาพของบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง มีบรรยากาศเหมือนครอบครัวเดียวกัน	3.61	.79	มาก
6	บุคลากรในสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น	3.81	.75	มาก
รวม		รวม	3.74	.79

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.79) บุคลากรในสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=3.81$, S.D.=.75) เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหาจากบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.76$, S.D.=.81)

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา	3.78	.76	มาก
2	บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ในความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.79	.65	มาก
3	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.83	.69	มาก
4	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.59	.78	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อที่	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถทำ ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.92	.72	มาก
6	ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	.66	มาก
รวม		3.80	.71	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=3.92$, S.D.=.72) ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.91$, S.D.=.66) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.83$, S.D.=.69)

จากผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
รายด้าน

ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.85	.77	มาก
การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	3.84	.74	มาก
ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา	3.71	.83	มาก
ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา	3.74	.79	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	3.80	.71	มาก
โดยรวม	3.78	.76	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.85$, S.D.=.77) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=3.84$, S.D.=.74) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.80$, S.D.=.71) ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.74$, S.D.=.79) ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.71$, S.D. = .83)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ ระดับการสอนของกลุ่มบุคลากรครู ระดับการบริหารกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2557 จำนวน 4 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร โรงเรียนเทศบาล 2 วัดคอนมุลชัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์ แบ่งเป็น บุคลากรด้านการบริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 44 คน บุคลากรครูผู้สอน จำนวน 126 คน รวมทั้งสิ้น 170 คน และมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาประมวลผล ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ได้มีการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe' Methods) และในบทนี้เป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ระดับการสอนของกลุ่มบุคลากร ครู ระดับการบริหารกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร

1.1.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2557 จำนวน 4 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร โรงเรียนเทศบาล 2 วัดดอนมูลชัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนเทศบาล 4 รัตนวิทยานุสรณ์ แบ่งเป็น บุคลากรด้านการบริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 43 คน บุคลากรครูผู้สอน จำนวน 126 คน รวมทั้งสิ้น 169 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านการบริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการสุ่มแบบเจาะจงจำนวน 43 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับปฐมวัยระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรครูผู้สอน แยกตามครูผู้สอนในระดับต่างๆ ในสถานศึกษา จำนวน 97 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอน ซึ่งจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย ผู้วิจัย สรุปความผูกพันต่อสถานศึกษาออกเป็น

3 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา 3) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐาน ส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอน จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย ผู้วิจัย สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 3) ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา 5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 29 ข้อ

เครื่องมือชุดนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยการนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างในประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรอก ซึ่งมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองตาก เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอหนังสือจากผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองตาก ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองตาก ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามส่งไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 140 ชุด ได้รับคืน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์สอน โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่า

t-test และ ประสิทธิภาพ ระดับการสอนของกลุ่มบุคลากรครู ระดับการบริหารกลุ่มบุคลากรด้านการบริหาร โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe' Methods)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1.3.1 ศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตามลำดับ

1.3.2 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3.3 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มประสบการณ์ 10-20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ไม่พบแตกต่าง ส่วนกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี

1.3.4 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มครูผู้สอนระดับปฐมวัย กับกลุ่มครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ไม่พบความแตกต่าง ส่วนกลุ่มครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

1.3.5 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.3.6 ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แม้ว่าแต่ละด้านจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่สมาชิกในองค์กร มีความตั้งใจที่จะเสียสละ ตรงต่อเวลา ทุ่มเทพลังใจ และกำลังกาย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เป็นการแสดงความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ในการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา และหน้าที่การสอน เพราะเมื่อมีเป้าหมายส่วนตัวที่คาดหวังจะทำให้สำเร็จ บุคคลยอมพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่การยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นการที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อมั่น ยอมรับศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีการรับรู้บทบาทหน้าที่และแบ่งงานอย่างชัดเจน โดยมีการแจ้งทำความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการปรับนโยบายให้สมบูรณ์อยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินองค์กรและมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งในการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษานั้น เป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายของบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องกัน บุคคลจึงจะเห็นด้วยกับเป้าหมายของสถานศึกษา และแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งในสถานศึกษานักวิชาการแต่ละคนจะมีเป้าหมายของตนเองที่ต่างกันไป อาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา จึงทำให้ระดับการยอมรับใน

เป้าหมายของสถานศึกษาของบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับ Porter (1974, pp. 603-609) ที่กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร องค์กรและบุคคลจะต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลเห็นว่าเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกันก็จะแสดงออกว่าเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะมองว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความสำเร็จกับตนเองและองค์กร จึงเกิดความพึงพอใจ ภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

นอกจากนี้หากพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ออกเป็นรายชื่อ มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรวางระบบการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินการบริหารงานองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากระบบงานของสถานศึกษามีวางระบบงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานบริหารงบประมาณ ที่ชัดเจน มีการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย และระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติที่ชัดเจน ส่วนในด้านของการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินการบริหารงานองค์กรนั้น การประเมินการบริหารงานสถานศึกษา มักได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเมื่อมีการแจ้งผลการประเมินการบริหารงานสถานศึกษาจะแจ้งกับฝ่ายบริหาร เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระหัวหน้าฝ่ายงาน ดังนั้นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการบริหารงานของสถานศึกษาจึงยังไม่ครอบคลุมบุคลากรในสถานศึกษา

2.1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้พัฒนาเทคนิค วิธีการ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานนั้นผลของการปฏิบัติงานจะต้องแลกมาด้วยความพยายาม ทุ่มเท ตั้งใจ ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของผู้เรียน และสถานศึกษา จะนำไปสู่ความสำเร็จส่วนบุคคลด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ Becker (1960, pp. 32-40) ทฤษฎีที่เรียกว่า “ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย” มีสาระสำคัญว่า การทุ่มเท พยายาม ใช้สติปัญญา แรงกาย เวลา ในการปฏิบัติงานในองค์กร จะก่อให้เกิดการลงทุน และเมื่อมีการลงทุนบุคคลย่อมต้องการประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว และ Vroom (1964, p. 124) แนวคิดที่ว่า บุคคลทุกคนย่อมมีเป้าหมายส่วนบุคคล ที่ต้องการดำเนินการให้สำเร็จ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจะสำเร็จได้ ด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถด้วยสติปัญญา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนในด้านของการพัฒนาเทคนิค วิธีการ ในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในฝ่ายงานต่างๆ แต่การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาเทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงานนั้นส่วนใหญ่ทางสถานศึกษาไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการจัดการให้มีขึ้น หรือจัดแต่น้อย เนื่องจากติดปัญหาทางด้านงบประมาณ และบุคลากร เฉพาะด้าน การดำเนินการส่วนใหญ่จึงเป็นการดำเนินการของส่วนกลาง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งการจัดการดังกล่าวอาจไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกฝ่ายงาน ทุกกลุ่มสาระ

2.1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยมีคิดโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา คือ ภาพลักษณ์ของบุคคลภายในสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ดังนั้น การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาจึงเป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์และภาพลักษณ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Northcraft and Neale (1990, p. 460) กล่าวว่า ความจงรักภักดี ไม่ใช่เพียงสิ่งเดียวที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร แต่รวมไปถึงกระบวนการวิธีการที่บุคคลในองค์กรแสดงออกให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกับองค์กรความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และการทำสิ่งที่ดีต่อองค์กร เพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย ในส่วนของการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยมีคิดโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อย เนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่ จึงมีความต้องการที่จะโยกย้ายเพื่อดูแลครอบครัว กลับภูมิลำเนา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติทางบวก มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของ

บุคคล กับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ในลักษณะของ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ อภัสสร กลางประพันธ์ (2555) จ่านิง เหล่าคองธรรม (2554) มานะ อยู่ทรัพย์ (2554) สุพร จำเจริญทรัพย์ (2553) สุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) อภัสสร กลางประพันธ์ (2555) ไพศาล วรรณรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู บุคลากร และ พนักงานในองค์กรต่างๆ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน คือ ปฏิบัติงานในการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาและบุคลากรยอมรับในความสามารถของบุคลากรทั้งเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพร จำเจริญศักดิ์ (2553) ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) รัฐธิกา ชูยชวง (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมานาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าโดยการสนับสนุนจากองค์กร มีความมั่นคงในอาชีพ จึงไม่คิดโยกย้ายออกจากองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี ส่งผลถึงความจงรักภักดีของกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ที่มีความจงรักภักดีต่ำกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี และ กลุ่มประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี

2.4 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพียงพิศ รัชท์ทอง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง พบว่า บุคลากร

โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง ที่มีระดับความรับผิดชอบ แตกต่างมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968) ที่กล่าวว่าปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่ค่าจูนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค่าจูนจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากไม่มีปัจจัยค่าจูน คือ นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง 1 ใน ปัจจัยค่าจูนที่กล่าวมาแล้วนั้น ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ สภาพการทำงาน ซึ่งครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้น จะมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น เนื้อหาที่สอน วิชาของเด็กที่สอน รูปแบบการสอน ลักษณะของผู้ร่วมงาน รูปแบบการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน ความพึงพอใจที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูที่แตกต่างกัน

2.5 การเปรียบเทียบความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จำแนกตามระดับการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) ไพศาล วรรณรัตน์ (2554) พิศิษฐ์ มอญไช่ (2554) อติยาภรณ์ หวังหลี (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร จำแนกตามระดับการบริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรให้ความสำคัญเสมอภาคกับบุคลากร โดยการแบ่งงาน มอบหมายงาน กระจายงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

2.6 จากผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แม้ว่าแต่ละด้านจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าบนหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำทายมากขึ้น เป็นต้น ดังนั้นเมื่อได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ย่อมทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่น พยายามทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

ที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา และเมื่อสถานศึกษาสามารถตอบสนองความพึงใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้แล้ว ความน่าเชื่อถือขององค์กรก็จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, pp. 47-77) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรประกอบหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน นั่นคือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การวางระบบการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และ Fasolo and Lamastro (1990, pp. 51-59) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากมีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อสถานศึกษาสามารถตอบสนองความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรได้ บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาก็จะเกิดขึ้นตามมา ทั้งกับบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา

นอกจากนี้หากพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา และด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ออกเป็นรายชื่อ มีรายละเอียดดังนี้

2.6.1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังคงพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ได้ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร จะเห็นได้จากบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองจาก จังหวัดตาก ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาตรี ซึ่งการจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจาก จะช่วยลดระยะเวลาในการประเมินวิทยฐานะที่จะทำให้มีตำแหน่งตามวิทยฐานะสูงขึ้น เร็วขึ้น ส่วนในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีระบบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างชัดเจน จึงมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ใกล้เคียงกันของบุคลากร คือ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด หากไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็จะไม่สามารถลดระยะเวลาในการประเมินวิทยฐานะได้

2.6.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์การในการพัฒนาระบบ กระบวนการ วิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกกดดัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นไม่สามารถทำได้เพียงคนเดียว จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินความสำเร็จของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความร่วมมือของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานสถานศึกษาดังนั้นการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบุคคลจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เพราะบุคลากรทุกคนต้องการการยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Porter, Steers and Boulian (1974, p. 72) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจในรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการบริหารงานสถานศึกษาแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

2.6.3 ด้านความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน ส่วนหนึ่งเกิดจากการส่งเสริม สนับสนุนของสถานศึกษา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการ โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จของสถานศึกษา คือความสำเร็จของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาประสบความสำเร็จก็เท่ากับบุคลากรในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สถานศึกษาอยู่ได้ บุคลากรในสถานศึกษาก็อยู่ได้ ดังนั้นความสำเร็จของบุคคลจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา บุคลากรจึงต้องมีความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ พิภูด ดิเรกสี (2555, น. 54) กล่าวว่า การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในชีวิตการทำงานเมื่อปฏิบัติงานในองค์การ และ

ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากองค์กร จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนการที่สถานศึกษามีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามบริบทของสถานศึกษาหน้าที่หลักของบุคลากรจะ เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และจัดการเรียนการสอน ซึ่งการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ไม่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปมากนัก จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ สถานศึกษามากนัก

2.6.4 ด้านความสัมพันธ์กับสมาชิกในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบ ความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ สัมพันธภาพของบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง มีบรรยากาศเหมือนครอบครัวเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความสำคัญกับการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพราะการได้ทราบถึงขอบข่ายงาน จุดมุ่งหมายของงาน ความคืบหน้าของการทำงาน จุดเด่น จุดบกพร่องของงานอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในความสัมพันธ์ที่ดุดันนี้อาจ ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้อง แต่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สถานศึกษาที่ดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ขัดแย้งกัน ก็เพียงพอ

2.6.5 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แม้ว่าแต่ละข้อจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ยังพบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วน หนึ่งของสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงานว่า สามารถสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษาได้ ซึ่งสิ่งที่ทำนั้นส่งผลถึงความสำเร็จของสถานศึกษา และความสำเร็จของบุคคล ซึ่งความสำเร็จที่ได้กล่าวมาเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกันระหว่างบุคคล และสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ ยุทธนา จิตบรรจง (2551, น. 67-68) การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จะทำให้รู้สึก

ว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ การได้รับการยอมรับจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากองค์กรสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยกย่องเขาได้ ส่วนในเรื่องของการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานนั้น อาจไม่ก่อให้เกิดผลที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานเท่ากับการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย และมีความสำคัญต่อสถานศึกษา จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับที่น้อยกว่า

จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิกุล ดิเรกสี (2555) สุวรรณิ วิริยะ (2553) จุฑามาส แก้วมี (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความรู้ เงินเดือน สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลาย ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน การรับข้อมูลป้อนกลับ ความน่าเชื่อถือ และพึงพอใจของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 นำข้อมูลผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับในเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินการบริหารงานสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินนั้นมาปรับใช้ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ มีการจัดระบบงานและแบ่งขอบเขตของการปฏิบัติงาน หน้าที่ความ

รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่น ยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษา ในด้านปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ยังไม่ได้กล่าวถึง แต่น่าจะเกี่ยวข้อง เพราะ เมื่อมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแล้ว ก็ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อันจะส่งกระทบกับความต่อเนื่อง ยั่งยืน ของความผูกพันต่อสถานศึกษา

3.2.2 เมื่อทราบระดับความผูกพันต่อสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก แล้วควรนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก และองค์กรที่สนใจได้ศึกษาและนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู เพราะ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหาร มีภาวะผู้นำที่ดี เพื่อโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้มีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนางานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (ปัญหาพิเศษปริญญาการศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- กุลชลี จงเจริญ และนิตยา ภัสสรศิริ. (2556). การออกแบบและการวางแผนการวิจัย. ใน *ประมวล
สาระชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 9. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์.
- จักรกฤษณ์ สำราญใจ. (2555). การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นจาก
[http://netra.lpru.ac.th/~phaitoon/RESEARCH/%C7%D4%A8%D1%C2%A1%D2%
C3%C8%D6%A1%C9%D2/doc.htm](http://netra.lpru.ac.th/~phaitoon/RESEARCH/%C7%D4%A8%D1%C2%A1%D2%C3%C8%D6%A1%C9%D2/doc.htm)
- จ่านิง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จุฑามาส แก้วมี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์ (1991).
- ดวงพร กาบขุนทด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.peoplevalue.co.th>
- ธนยุทธ บัตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2556). การค้นคว้าและการนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง. ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 8. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรฐาน ประเมินค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มศว. มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- ปริญญา นิธิสมบัติ. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ประภัสสร วรรณสถิต. (2552). การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในหมู่พนักงานเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารนักบริหาร*, 29(1), 27-30.
- ปิยมากรณ์ โชคอวยชัย. (ม.ป.ป.). การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นจาก http://www.nmd.go.th/document/ppt/research_24_25/3.ppt
- พิกุล ดิเรกดี (2555). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ และ เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2556). วิจัยทางการบริหารการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิศิษฐ์ มอญไช้. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่. (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- เพียงพิศ รักษ์ทอง. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง. (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ไพศาล วรรณรัตน์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง. (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). *การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- รวี ลงานี่. (2556). *การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย*. สืบค้นจาก http://www.smmpho.org/upfile/upfile_he/16.pdf
- รัฐธิดา ชูชวง. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). *การประเมินเชิงวิพากษ์คุณภาพงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- วสันต์ ทองไทย. (2549). *การออกแบบการวิจัย*. สืบค้นจาก http://www.bpcd.net/new_subject/library/research/document/sopida/research/ku/develop/04.pdf
- วัลลภ รัฐนัตรานนท์. (ม.ป.ป.) *การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. สืบค้นจาก http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=988
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศิริชัย กาญจนวาที (2552). *การออกแบบการวิจัย*. สืบค้นจาก <https://www.google.co.th/search?q=netra.lpru.ac.th%2F~phaitoon%2F1research3%2F1sirichai%2520design.doc%E2%80%8E&oq=netra.lpru.ac.th%2F~phaitoon%2F1research3%2F1sirichai%2520design.doc%E2%80%8E&aqs=chrome.1.69i58j69i57.1844j0&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายเขตพื้นที่การศึกษา 1 ชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มหาสารคาม.
- สฤกษ์พงษ์ ลิ้มปิยะเชือร และปัญญา ชีระวิทย์เลิศ. (2556). *เทคนิควิธีและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). *ความผูกพันของพนักงาน*. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 3(1), 3-13.

- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2550). *การออกแบบการวิจัย ตำราชุดฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัย*. สืบค้นจาก <http://www.kcn.ac.th/vijai/research50/vijai/tamvijai/chapter5-6.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุพร จำเจริญศักดิ์. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุกมาส อังสุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2556). การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 11. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- สุวรรณณี วิริยะ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อดิยาภรณ์ หวังหลี่. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อับดุลรอห์มัน บานีง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อภัสสร กลางประพันธ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



ภาคผนวก

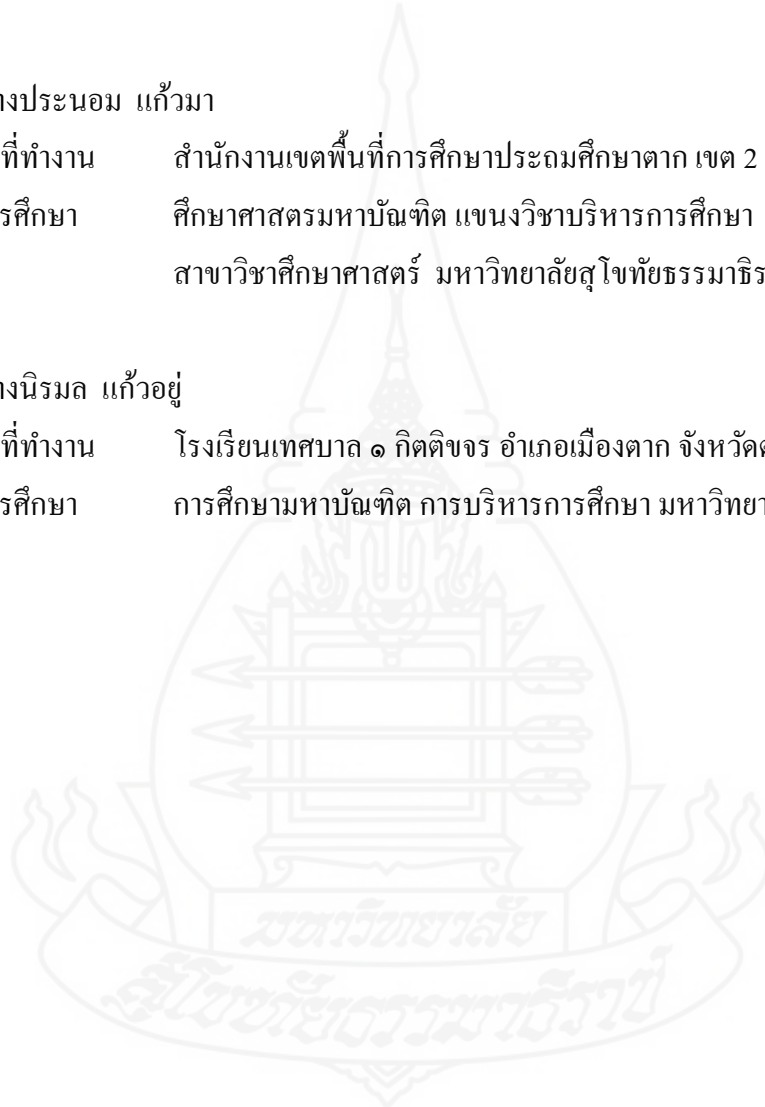


ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ นายวีระ เกียวอรุณ
 สถานที่ทำงาน กองการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ชื่อ นางประนอม แก้วมา
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. ชื่อ นางนิรมล แก้วอยู่
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล ๑ กิตติขจร อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร



ภาคผนวก ข

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม



ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม
เรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับและความศรัทธาในเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านเห็นว่านโยบายหรือแนวทางการบริหารงานองค์กรมีการพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรมีการวางระบบการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กร จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	0	0.66	ใช้ได้
6. องค์กรมีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง	0	1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
7. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
8. องค์กรมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้

ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร					
10. ท่านตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ท่านได้พัฒนาเทคนิค วิธีการ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
13. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
14. ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
15. หากงานที่ท่านปฏิบัติเกิดความผิดพลาดท่านจะรีบ แก้ไขให้ถูกต้องทันที	1	1	1	1	ใช้ได้
16. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานและไม่เคย ย่อท้อต่ออุปสรรค	1	1	1	1	ใช้ได้
17. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความ สามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
18. แม้ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่นท่านก็พร้อมที่ จะทุ่มเททำงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
19. ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร	1	1	0	0.66	ใช้ได้
20. ท่านชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
21. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
22. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ของ องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
23. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยไม่คิดจะ โยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร	0	1	1	0.66	ใช้ได้

ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
24. ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันทีที่มีผู้ตำหนิหรือวิจารณ์ องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
25. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
26. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. การปฏิบัติงานในองค์กรที่ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	0	0.66	ใช้ได้
3. ผู้บริหารในสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
4. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการจัดอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
6. สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา					
7. สถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
8. สถานศึกษาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกกดดัน	1	1	1	1	ใช้ได้
9. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านในการดำเนินการหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
10. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ	1	1	1	1	ใช้ได้
11. สถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา					
12. สถานศึกษาเห็นความสำคัญของความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาระบบ กระบวนการ วิธีการ ในการปฏิบัติงาน เพื่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงาน ของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
ความน่าเชื่อถือขององค์กร					
13. การปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้ท่านมี ความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ที่ ปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้
14. เมื่อท่านเกิดความเดือนร้อน เจ็บป่วย สามารถ พึ่งพาสวัสดิการที่สถานศึกษามีได้อย่างทันท่วงที	0	1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
15. สถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และเท่า เทียมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
16. สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรใน สถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
17. สถานศึกษามีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
18. ความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน ส่วนหนึ่งเกิดจากการส่งเสริม สนับสนุนของ สถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา					
19. บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตรต่อกัน มี ความไว้วางใจ ความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา					
20. เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านจะ ได้รับคำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ร่วมหา แนวทางในการแก้ปัญหาจากบุคลากรภายใน สถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
21. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใน สถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
23. สัมพันธภาพบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะ ความเป็นพี่เป็นน้องมีบรรยากาศเหมือนครอบครัว เดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
24. บุคลากรในสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิ ซึ่งกันและกันในการทำงานและการแสดงความ คิดเห็น	1	1	1	1	ใช้ได้
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
25. สถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากร บุคคลที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
26. บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ในความรู้ ความสามารถ ทักษะ ใน การปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
27. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ส่งผลถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่าน เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
29. การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและ สามารถทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
30. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดไว้	1	1	1	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	212.57	628.116	.748	.977
a2	212.13	637.982	.634	.977
a3	212.30	629.183	.613	.977
a4	212.73	629.926	.727	.977
a5	212.20	633.545	.600	.977
a6	212.53	616.671	.775	.977
a7	212.67	622.023	.749	.977
a8	212.73	633.306	.682	.977
a9	212.43	633.633	.611	.977
a10	212.53	623.913	.747	.977
a11	212.20	633.407	.562	.977
a12	212.20	639.062	.476	.977
a13	212.67	623.264	.803	.977
a14	212.47	627.154	.674	.977
a15	212.80	614.097	.729	.977

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a16	212.70	622.700	.656	.977
a17	212.33	633.540	.627	.977
a18	212.37	634.378	.674	.977
a19	212.67	624.437	.728	.977
a20	212.47	627.499	.758	.977
a21	212.70	618.079	.790	.977
a22	212.63	618.585	.812	.977
a23	212.20	639.269	.519	.977
a24	212.63	620.654	.847	.977
a25	212.23	636.875	.609	.977
b1	213.13	631.154	.668	.977
b2	212.57	639.633	.493	.977
b3	212.67	626.575	.763	.977
b4	212.63	635.551	.528	.977
b5	212.73	617.651	.907	.976
b6	213.00	634.345	.543	.977
b7	212.97	631.137	.640	.977
b8	212.90	638.024	.458	.978
b9	212.73	630.064	.723	.977
b10	212.73	631.168	.753	.977
b11	212.53	635.568	.607	.977
b12	212.73	627.444	.803	.977
b13	212.77	628.254	.821	.977
b14	212.83	633.592	.612	.977
b15	212.67	625.471	.855	.977
b16	212.63	631.620	.695	.977
b17	212.83	635.868	.543	.977
b18	212.87	639.706	.504	.977
b19	212.60	645.145	.438	.977
b20	212.87	634.878	.521	.977
b21	212.87	636.257	.520	.977
b22	212.63	639.964	.478	.977
b23	212.67	636.782	.621	.977
b24	212.73	628.616	.711	.977
b25	212.57	625.013	.736	.977
b26	212.60	633.628	.663	.977
b27	212.60	638.662	.630	.977
b28	212.70	633.597	.637	.977
b29	212.70	634.769	.742	.977

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก” ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมจะไม่เจาะจงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะและไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

ตอนที่ 3 สอบถามระดับพฤติกรรม/ความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงมิได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้ดำเนินการวิจัย

นางพัชรี ตะสูง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1: สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความผูกพันของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบระดับความผูกพันตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ที่มีต่อสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ทัศนคติของท่านมากที่สุด ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับและความศรัทธาในเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร					
2	ท่านตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
3	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร					
4	ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของการทำงานอย่างชัดเจน					

ข้อที่	ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
6	ท่านชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
7	ท่านเห็นว่านโยบายหรือแนวทางการบริหารงานองค์กรมีการพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ					
8	ท่านได้พัฒนาเทคนิค วิธีการ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย					
9	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
10	องค์กรมีการวางระบบการทำงานและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน					
11	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
12	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ขององค์กร					
13	ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กร จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
14	ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
15	ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร					
16	ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินการบริหารงานองค์กร					
17	หากงานที่ท่านปฏิบัติเกิดความผิดพลาดท่านจะรีบแก้ไขให้ถูกต้องทันที					
18	ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันทีที่มีผู้ตำหนิหรือวิจารณ์องค์กร					
19	องค์กรมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
20	ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานและไม่เคยย่อท้อต่ออุปสรรค					
21	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					

ข้อที่	ความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร					
23	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
24	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร					
25	แม้ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนอื่นท่านก็พร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 สอบถามระดับพฤติกรรม/ความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ทัศนคติของท่านมากที่สุด ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม					
2	สถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา					
3	การปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
4	บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตรต่อกัน มีความไว้วางใจ ความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา					
6	ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
7	สถานศึกษาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกกดดัน					
8	สถานศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน					
9	เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหาจากบุคลากรภายในสถานศึกษา					
10	บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ในความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของท่านในการดำเนินการหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
13	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา					
14	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นอย่างดี					
15	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา					
16	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
17	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	สถานศึกษามีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
21	สถานศึกษามีการจัดอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร					
22	สถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่างๆ					
23	ความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่การงานของท่าน ส่วนหนึ่งเกิดจากการส่งเสริม สนับสนุนของสถานศึกษา					
24	สัมพันธภาพของบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง มีบรรยากาศเหมือนครอบครัวเดียวกัน					
25	การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า และสามารถทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
26	สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
27	สถานศึกษาเห็นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาระบบ กระบวนการ วิธีการ ในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานของสถานศึกษา					
28	บุคลากรในสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น					
29	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางพัชรี ติยะสูง
วัน เดือน ปีเกิด	28 ตุลาคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
ประวัติการศึกษา	ศศบ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ.2548
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

