

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ปริญญาณิพนธ์
ของ
ประพิณพร ขจรบุญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์นี้เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ร. ๙
๑๒๘/๒๕
๒.๕

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

บทคัดย่อ
ของ
ประพิณพร ขจรบุญ

ร-๙ ก.ก. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2546

๒๕๕๘๘

ประพนธ์ ขจรบุญ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 393 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .27$)

A study of Working Behavior and Organizational Commitment of Bangkok Government Official
Teachers with Different Job Satisfaction and Social Support

AN ABSTRACT
BY
PRAPINPORN KHACHORNBOON

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Development Psychology
at Srinakarinwirot University
May 2003

Prapinporn Khachornboon. (2003). *A study of Working Behavior and Organizational Commitment of Bangkok Government Official Teachers with Different Job Satisfaction and Social Support*. A thesis for the Master of Education degree in Development Psychology. Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Committee : Assoc.Prof.Dr. Nuanla-Or Supapol, Assist.Prof. Wattana Srisatwaja.

The purposes of this research were to study Working Behavior and Organizational Commitment of Bangkok Government Official Teachers with Different Job Satisfaction and Social Support.

The sampling groups consisted of 393 randomly selected Bangkok Government Official Teachers in Multi-Stage groups. The techniques used in the analysis a series of Questionnaire structured around Working Behavior, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Social Support and Biosocial characteristics. The data were analyzed by using t – test and Pearson's Product Moment Correlation.

The conclusions were

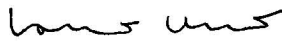
1. Working Behavior of teachers with different the biosocial characteristics were not different.
2. Organizational Commitment of Long period of government service teachers higher than Short period of government service teachers at a statistically significant level of .05
3. Working Behavior and Organizational Commitment of High Job Satisfaction teachers higher than Low Job Satisfaction teachers at a statistically significance level of .01
4. Working Behavior and Organizational Commitment of High Social Support teachers higher than Low Social Support teachers at a statistically significance level of .01
5. There were positive relationship between Working Behavior was with Organizational Commitment at a statistically significance level of .01 ($r = .27$)

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ของ
นางสาวประพิณพร ขจรบุญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่.....6.....เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล ประธานกรรมการปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา กรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิดเห็น และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมย์ และอาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่าและให้คำแนะนำต่างๆ ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณะครูอาจารย์ภาคจิตวิทยาทุกท่านที่ให้ความรู้และคำแนะนำตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมัชฌันติการาม นางสาววิลาวรรณ เพชรอาวุธ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองเพลง นางสาวราไพพรรณ กฤษณะพันธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ให้โอกาสในการทำวิจัยและให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณะครูโรงเรียนวัดมัชฌันติการาม โรงเรียนวัดทองเพลง โรงเรียนวัดดีดวดและโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ใหญ่ คณะครูและบุคลากรทุกคนของโรงเรียนวัดดีดวด ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณ คุณวิสุทธิ์ อริยภิญโญ ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลและคำแนะนำในการสรุปผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่ เพื่อน และน้อง เอกจิตวิทยาพัฒนาการที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจจนกระทั่งปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การอบรมเลี้ยงดูมาเป็นอย่างดี ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดมา และขอระลึกถึงพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อศึกษาค้นคว้าจนถึงปัจจุบัน คุณความดีและประโยชน์ที่พึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณยิ่งทุกท่าน

ประณิพนพร ขจรบุญ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	2
	ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	นิยามปฏิบัติการ	3
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	1. ข้อมูลเกี่ยวกับครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	7
	2. การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู	7
	3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน	8
	3.1 พฤติกรรมการทำงาน	8
	3.1.1 ลักษณะของครูที่ดี	8
	3.1.2 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของครู	10
	3.1.3 เครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานของครู	12
	3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน	12
	3.2.1 เพศกับพฤติกรรมการทำงาน	12
	3.2.2 อายุตัวกับพฤติกรรมการทำงาน	13
	3.2.3 อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงาน	13
	3.2.4 วุฒิการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน	14
	3.2.5 ขนาดของโรงเรียนกับพฤติกรรมการทำงาน	14
	4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร	15
	4.1 ความผูกพันต่อองค์กร	15
	4.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	15
	4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
	4.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
	4.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	18
	4.1.5 ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กร	18
	4.1.6 ผลของความผูกพันต่อองค์กร	19
	4.1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

2 (ต่อ)	4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	4.2.1 เพศกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	4.2.2 อายุตัวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	4.2.3 อายุราชการกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
	4.2.4 วุฒิการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร.....	23
	4.2.5 ขนาดของโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กร.....	24
5.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน.....	24
	5.1 ความพึงพอใจในงาน.....	24
	5.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	24
	5.1.2 องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
	5.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	27
	5.1.4 ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในงาน.....	29
	5.1.5 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน.....	30
	5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน.....	30
6.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความผูกพันต่อองค์กร.....	32
7.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน.....	32
	7.1 การสนับสนุนทางสังคม.....	32
	7.1.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม.....	32
	7.1.2 ผลของการสนับสนุนทางสังคม.....	34
	7.1.3 การวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	34
	7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน.....	35
8.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	36
9.	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมการทำงานของครู กับความผูกพันต่อองค์กร.....	37
	สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	38
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	39
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	39
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	53
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	53
วิธีดำเนินการค้นคว้า.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	54
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	87

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ.....	19
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน.....	45
3	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูชายและหญิง.....	46
4	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีอายุตัวต่างกัน.....	46
5	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีอายุราชการต่างกัน.....	47
6	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน.....	47
7	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน.....	48
8	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูชายและครูหญิง.....	48
9	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีอายุมากและอายุน้อย.....	49
10	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีอายุราชการมากและอายุราชการน้อย.....	49
11	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน.....	49
12	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก.....	50
13	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน.....	50
14	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน.....	51
15	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน.....	51
16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน.....	52
17	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ.....	52

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าสังคมไทยได้ตระหนักถึงเรื่องการศึกษาของประชาชนมากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาการศึกษาของไทยให้ก้าวหน้าต่อไป การที่จะจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่าย และผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากกลุ่มหนึ่งที่มีส่วนในการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กโดยตรงนั้น คือ ครู ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรหรือโรงเรียนนั้นๆ โรงเรียนจะบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาได้ ก็ต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ

กรุงเทพมหานครซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการของประเทศในหลายๆ ด้านรวมทั้งด้านการศึกษาด้วย สถาบันการศึกษาในกรุงเทพมหานครมีตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด คือตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ถึงระดับอุดมศึกษา โดยการศึกษาในแต่ละระดับก็มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันออกไป สำหรับหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดกรุงเทพมหานครโดยตรง ได้แก่ โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้าราชการครูกลุ่มนี้มีข้อมูลที่น่าสนใจประการหนึ่ง คือ มีอัตราการย้ายออกเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ จากการศึกษาข้อมูลอัตราการย้ายของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครนั้น เห็นได้ว่าการอัตราการย้ายอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจว่า หากครูมีอัตราการย้ายอยู่เช่นนี้ แสดงว่ามีปัจจัยบางอย่างที่ทำให้ครูรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ ไม่มากเท่าที่ควร จึงต้องแสวงงองค์กรที่ตนเองต้องการ ดังนั้นปัจจัยที่น่าสนใจในขั้นแรกนี้คือ ความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากแล้วนั้น ย่อมไม่ต้องการที่จะย้ายหรือเปลี่ยนองค์กร และย่อมต้องการทำงานให้กับองค์กรนั้นๆ ซึ่งจากการที่ครูมีความผูกพันในองค์กรในระดับที่น่าศึกษานั้นแล้วนั้น ทางผู้วิจัยยังเห็นอีกว่า การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันไป น่าจะส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่มากแล้วนั้น ย่อมจะต้องมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ที่มากหรือมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นจึงได้นำตัวแปรสองตัวนี้มาศึกษาร่วมกัน

นอกจากนี้ ในปัจจุบันได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู มีการประกันคุณภาพของโรงเรียน ทำให้พฤติกรรมการทำงานของครูในอดีตและปัจจุบันแตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งการที่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะแตกต่างกันไปนั้น ย่อมต้องมีปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นไปในเรื่องของความพึงพอใจในงานของครูและการสนับสนุนทางสังคม เพราะการทำงานของครูนั้นต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนครูด้วยกัน หัวหน้า ผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งผู้ปกครองของนักเรียนด้วย ซึ่งการที่ครูต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น หากได้รับแรงสนับสนุนหรือแรงต้านที่แตกต่างกันไป ก็ย่อมจะส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของครูด้วยเช่นเดียวกัน และความพึงพอใจในงานก็เป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้พฤติกรรมของครูนั้นแตกต่างกันไป เพราะการที่บุคคลมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันไปย่อมจะทำให้ปรากฏเป็นพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน

นอกจากการสนับสนุนทางสังคม และความพึงพอใจในงานของครูน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูแล้วนั้น ยังมีปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญทำให้พฤติกรรมการทำงานและความ

ผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันไปอีก นั่นคือ ปัจจัยทางชีวสังคมของครู เพราะสภาพของครูแต่ละคนนั้นแตกต่างกันไป จึงน่าจะมีพฤติกรรมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน รวมทั้งการมีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกันด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีตัวแปรชีวสังคมต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมการทำงานในอาชีพครู และนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังสามารถนำไปปรับใช้ในนโยบายของโรงเรียนได้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลไปยังการพัฒนาการเรียนต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า นี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 12,943 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า นี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 480 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย
 - ตัวแปรอิสระ
 1. ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่
 - 1.1 เพศ ชาย หญิง
 - 1.2 อายุตัว แบ่งเป็น อายุมาก และอายุน้อย
 - 1.3 อายุราชการ แบ่งเป็น อายุราชการมาก และอายุราชการน้อย
 - 1.4 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.5 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก และใหญ่

2. ตัวแปรทางจิตวิทยา

2.1 ความพึงพอใจในงาน

2.1 การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรตาม

1. พฤติกรรมการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. อายุตัว หมายถึง อายุของข้าราชการครูที่นับตามปฏิทินเกิด แบ่งออกเป็น 2 ช่วง โดยใช้เกณฑ์อายุเฉลี่ยของผู้ตอบ คือ ผู้ที่มีอายุมากกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุมาก ส่วนผู้ที่มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุน้อย
3. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานเป็นข้าราชการครูของสังกัดกรุงเทพมหานคร เริ่มจากวันแรกที่เข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น อายุราชการมากและอายุรำนการน้อย โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยอายุราชการของผู้ตอบ คือ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุราชการมาก ส่วนผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อย
4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับ หรือวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการครูในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	มีนักเรียน	1 – 400 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	มีนักเรียน	มากกว่า 800 คนขึ้นไป
6. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 431 โรงเรียน

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

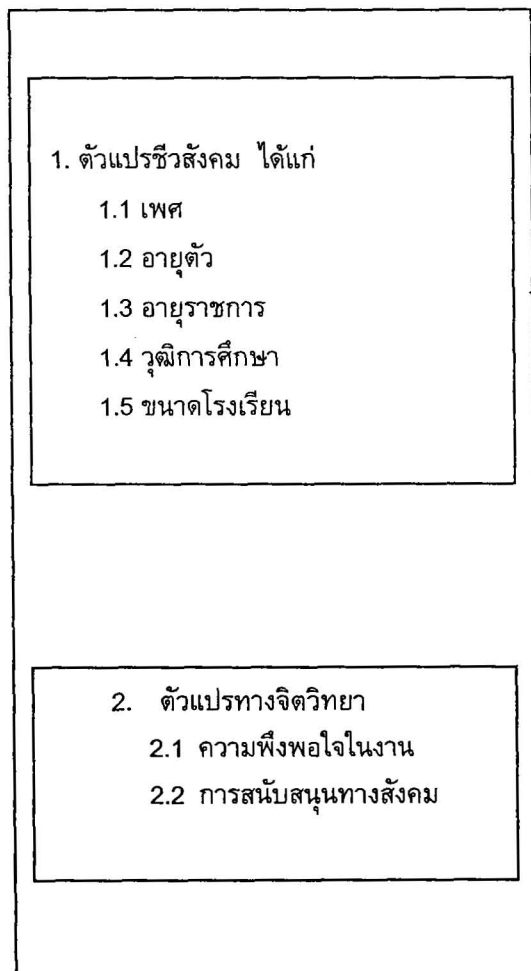
1. พฤติกรรมการทำงาน (Working Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีต่อนักเรียน ต่องาน และต่อโรงเรียน ซึ่งไม่ได้มีแต่ในขณะที่อยู่ในชั่วโมงเท่านั้น ประกอบด้วย
 - 1) พฤติกรรมด้านการสอน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
 - 2) พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ซึ่งได้มาจากคะแนนการทำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานของครูของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และอภิชาติ เจตจำนงนุช (2544) มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ตรงกับนิยามปฏิบัติการของการวิจัยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ทำเป็นประจำ ทำเป็นส่วนใหญ่

- ทำน้อย และไม่ได้ทำ ซึ่งผู้ที่ตอบทำเป็นประจำจะได้ 3 คะแนน ทำเป็นส่วนใหญ่ 2 คะแนน ทำน้อย 1 คะแนน ไม่ได้ทำ 0 คะแนน มีจำนวน 29 ข้อ คะแนนเต็มทั้งสิ้น 87 คะแนน
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี ทຸ່ມເທ และภาคภูมิใจในความเป็นองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย ค่านิยม หรือวัตถุประสงค์ ตลอดจนความพึงพอใจในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544) มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร 3) ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 4 ระดับ คือ ไม่จริงเลย จริงเป็นบางครั้ง ก่อนข้างจริง และจริงที่สุด ผู้ที่ตอบไม่จริงเลยจะได้คะแนน 0 คะแนน จริงเป็นบางครั้ง 1 คะแนน ก่อนข้างจริง 2 คะแนน และจริงที่สุด 3 คะแนน ส่วนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน แบบสอบถามมีทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ คะแนนรวม 45 คะแนน
 3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่บุคคลนั้นทำอยู่ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานนั้นมีทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากของปิยะพร สร้อยทอง (2544) โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน 4) ค่าจ้าง/ผลตอบแทน 5) ลักษณะงานที่ทำ 6) การบังคับบัญชา/การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง ผู้ที่ตอบพึงพอใจมากที่สุดจะได้คะแนน 4 คะแนน พึงพอใจมาก 3 คะแนน พึงพอใจปานกลาง 2 คะแนน พึงพอใจน้อย 1 คะแนน ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 80 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกับต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ คือผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ
 4. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ จากบุคคลที่รอบข้างทั้งในองค์กรการทำงาน ครอบครัว และสังคม ซึ่งวิธีการวัดความสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ปรับปรุงเพื่อใช้วัดระดับของการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่วัดด้านเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า มี 4 ระดับ คือ ไม่จริงเลย จริงเป็นบางครั้ง ก่อนข้างจริง จริงที่สุด ผู้ที่ตอบไม่จริงเลย จะได้ 0 คะแนน จริงเป็นบางครั้ง 1 คะแนน ก่อนข้างจริง 2 คะแนน จริงที่สุด 3 คะแนน จำนวน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงและต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

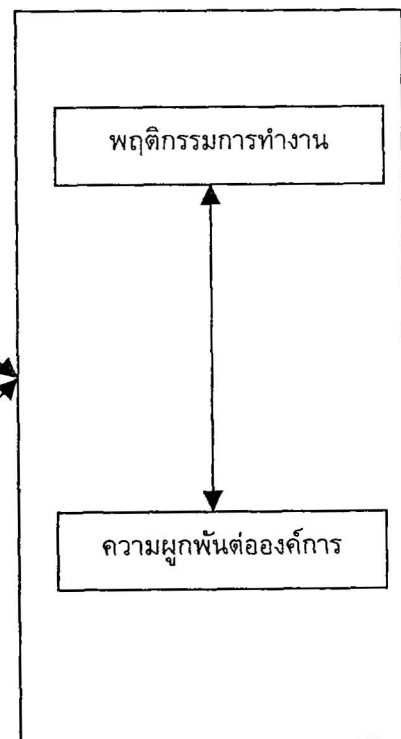
เป็นเกณฑ์ คือ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในกลุ่มบุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจะจัดอยู่ในกลุ่มบุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีตัวแปรชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน และยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 3.1 พฤติกรรมการทำงาน
 - 3.1.1 ลักษณะของครูที่ดี
 - 3.1.2 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของครู
 - 3.1.3 เครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานของครู
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 3.2.1 เพศกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 3.2.2 อายุตัวกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 3.2.3 อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 3.2.4 วุฒิการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน
 - 3.2.5 ขนาดของโรงเรียนกับพฤติกรรมการทำงาน
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.5 ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.6 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2.1 เพศกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2.2 อายุตัวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2.3 อายุราชการกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2.4 วุฒิการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2.5 ขนาดของโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กร
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 5.1 ความพึงพอใจในงาน

- 5.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
- 5.1.2 องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 5.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 5.1.4 ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในงาน
- 5.1.5 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน
- 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน
- 6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
- 7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน
 - 7.1 การสนับสนุนทางสังคม
 - 7.1.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
 - 7.1.2 ผลของการสนับสนุนทางสังคม
 - 7.1.3 การวัดการสนับสนุนทางสังคม
 - 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน
- 8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร
- 9. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ข้อมูลเกี่ยวกับครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2544 มีข้อมูลเกี่ยวกับครูในโรงเรียนดังนี้

- 1.1 ครูในโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 12,943 คน แยกเป็นครูชาย 3,205 คน (ร้อยละ 24.76) เป็นหญิง 9,738 คน (ร้อยละ 75.24)
- 1.2 ครูวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 11,683 คน (ร้อยละ 90.27) วุฒิปริญญาโท 702 คน (ร้อยละ 5.42) วุฒิปริญญาเอก 4 คน (ร้อยละ 0.03)
- 1.3 ครูผู้สอนมีทุกระดับตั้งแต่ครูจ้างจนถึงข้าราชการครูระดับ 9 ข้าราชการครูระดับ 7 มีมากที่สุด มีจำนวน 7,235 คน น้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูระดับ 9 มีจำนวน 16 คน

2 การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู

การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นการจัดการศึกษาที่มีลักษณะงานแตกต่างจากการจัดการศึกษาในระดับอื่นๆ เพราะสภาพแวดล้อมและบทบาทหน้าที่ของครูประถมศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ครูประถมศึกษานอกจากจะมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนแล้ว จะต้องมีหน้าที่ ในการพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ดังนั้นลักษณะงานของประถมศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตรได้ ต้องอาศัยงานอย่างน้อย 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2532 :6) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูสายงานการสอน ดังนี้

- 1. งานปฏิบัติการสอน

2. งานส่งเสริมการสอน ซึ่งได้แก่ การตรวจงานนักเรียน เตรียมการสอนและอุปกรณ์การสอน การสอนซ่อมเสริม สํารวจการมาเรียนของนักเรียน งานที่เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล เป็นต้น
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 1-2)

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

3.1 พฤติกรรมการทำงาน

3.1.1 ลักษณะของครูที่ดี

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2541 : 9 ; อ้างอิงจาก ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2523) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูดีไว้ดังนี้

- 1) ผู้สอนควรมีความรู้หลายด้าน เช่น
 - มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน รู้ลึกเหตุผลที่มาของความรู้ มองเห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ของความรู้นั้น
 - ผู้สอนควรรู้จักผู้เรียน
 - ผู้สอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ การเตรียมการสอน และการประเมินผล
- 2) ผู้สอนควรมีความรักและศรัทธาในตัวผู้เรียน ให้เกียรติและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้เรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้งรักในวิชาที่ตนสอนและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 3) ผู้สอนควรมีความสามารถปฏิบัติการสอนได้หลากหลายวิธี

กรมการฝึกหัดครู (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก กรมการฝึกหัดครู. 2525) ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะในการเป็นครูว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. ทำการสอนได้เป็นอย่างดี

2. สามารถทำการอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. ทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
4. สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและร่วมมือกับชุมชน
5. เป็นครูชั้นอาชีพโดยควรรู้จัก ดังนี้
 - 5.1 เพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูเสมอ
 - 5.2 เป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมทางวิชาการ
 - 5.3 ยึดถือแบบธรรมเนียมของผู้เป็นครู
 - 5.4 ช่วยเหลือแนะนำครูใหม่

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก สุลักษณ์ ศิวรักษ์. 2525) ได้สรุปลักษณะครูที่ดีจากพระไตรปิฎกของพระพุทธเจ้าไว้ 7 ประการ ดังนี้

- 1) ปิโย คือการทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป
- 2) ครุ คือเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง กอปรด้วยความรู้รอบคอบ
- 3) ภาวนีโย คือเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติอันดีงาม
- 4) วัตตะวา คือเป็นผู้มีความมานะในการดัดเตือน สั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าใครจะเกลียดหรือโกรธ มีความเฉลียวฉลาดในการใช้คำพูด
- 5) วจหนักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำ โดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง
- 6) คัมภีรญจะ กะถัง กิตตะตา คือรู้จักสอนจากง่ายไปยากหรือมีความลึกซึ้งขึ้นตามลำดับ
- 7) โนจัญญานะ นิโย ชะเย คือรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควร ไม่แนะนำให้ออกนอกกลุ่มนอกลู่นอกทาง

ระพี สาคริก (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก ระพี สาคริก. 2528) ได้กล่าวไว้ว่า ครูที่ดีต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองก่อน จึงจะสามารถไปสั่งสอนอบรมผู้ได้ชื่อว่า เป็นศิษย์ต่อไปได้ ครูที่ดีแสดงออกด้วยการพัฒนาตนเองและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของความเป็นครูดี คือการพัฒนาชุมชน ดังที่ ประกอบ ระกิติ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก ประกอบ ระกิติ. 2528) กล่าวว่าในสังคมชนบท ครูเป็นบุคคลสำคัญ ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการสอน และการพัฒนาชุมชนควบคู่กันไปด้วย หน้าที่ประการหลังนี้เอง มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชน เพราะครูมีฐานะเป็นผู้นำทางความคิดของชุมชน ซึ่งสัมพันธ์ ทองสมัคร (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก สัมพันธ์ ทองสมัคร. 2528) ได้สรุปว่า ครูดีจะต้องเฝ้าหาความรู้ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ดังนี้

- 1) ให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่บุคคลในท้องถิ่น
- 2) ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชนในชุมชนที่อาศัยอยู่
- 3) เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้น
- 4) ทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมไทย
- 5) เสริมสร้างความเข้าใจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

พนัส หันนาคินท์ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 15 – 16 ; อ้างอิงจาก พนัส หันนาคินท์. 2530) ได้กล่าวถึงครูดีในทรรศนะของนักการศึกษา สรุปได้ดังนี้

- 1) คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน
- 2) คุณสมบัติทางด้านงานอาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสนใจต่องาน อาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีศรัทธาต่องานครู
- 3) มีความสามารถในการดำเนินการสอน ได้แก่ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน

4) มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ คณะครู บุคลากรภายนอกโรงเรียน

3.1.2 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของครู

พจน ะเพียรชัย (2515:20) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง กิจกรรม วิธีการ และการแสดงออกทุกชนิดที่ครูใช้หรือปฏิบัติตนในการสอนแต่ละครั้ง

ท่านพุทธทาสภิกขุ (ธีรวิมล เอกะกุล. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก พุทธทาสภิกขุ. 2524 : 47 – 62) ได้กล่าวถึงครูที่ทำหน้าที่สอนเด็กไว้ว่า ครูไม่ควรทำหน้าที่สอนหนังสือเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องเป็นผู้นำทางวิญญาณของเด็ก กล่าวคือ ต้องทำให้จิตใจของเด็กเจริญงอกงามด้วย ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีวิญญาณของความเป็นครู คือมีธรรมะนั้นเอง สำหรับธรรมที่แสดงถึงความมีวิญญาณของความเป็นครู คือ ความเสียสละ ครูต้องยอมเสียสละเพื่อหน้าที่และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ธีรยุทธ์ เสนิวงศ์ ณ อยุธยา (2526:125) ได้อธิบายความหมายไว้สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ครูแสดงออกเพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดในวิชาต่างๆ

จากรายงานการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ธันวาคม 2528 ของวิรัตน์ แคนราช (2528) ได้ให้คำจำกัดความของ พฤติกรรมการสอนว่า หมายถึง การแสดงออกของอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ใช้ในการสอนวิชาพลศึกษา ซึ่งมีพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

- 1) พฤติกรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงออกมาขณะสอน ซึ่งแต่ละพฤติกรรมเป็นส่วนประกอบของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพขณะสอน
- 2) พฤติกรรมด้านการเตรียมการสอน หมายถึงพฤติกรรมที่อาจารย์ผู้สอนแสดงออกมาว่าได้วางแผนล่วงหน้าก่อนการสอน
- 3) พฤติกรรมด้านการดำเนินการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ผู้สอนได้เสนอเนื้อหาสาระ สาระดีทักษะกีฬา ทำการสอนอย่างเหมาะสมตามลำดับขั้นตอน
- 4) พฤติกรรมด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึงพฤติกรรมที่อาจารย์ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและความประพฤติเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม
- 5) พฤติกรรมด้านการใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน หมายถึงพฤติกรรมที่อาจารย์ผู้สอนแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้อุปกรณ์และสื่อการสอนมาประกอบการสอนอย่างเหมาะสม
- 6) พฤติกรรมด้านการจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ หมายถึงพฤติกรรมที่อาจารย์ผู้สอนใช้ดึงดูด ใจเร้า หรือโน้มน้าวจิตใจผู้เรียนให้หันมาสนใจบทเรียนมากยิ่งขึ้น
- 7) พฤติกรรมด้านการวัดและประเมินผลการสอน หมายถึงพฤติกรรมที่อาจารย์ผู้สอนแสดงเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ความสามารถของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2532 : 50 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 : 21-35) กล่าวว่า ได้จัดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ ไว้เป็นหมวดหมู่ 3 ประเภท คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ พฤติกรรมเฉพาะหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายของความหมายดังนี้

พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ปฏิบัติตามกรอบของ

กฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติดุกระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สูงกว่า ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคต คือคาดการณ์ไกล อดได้ รอได้ มีจิตแกร่ง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงกว่าและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม

พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวม และหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น จากผลงานวิจัยซึ่งศึกษาจากนักศึกษาและชาวนาไทย ทำให้พบว่า คนที่มีพฤติกรรมเช่นนั้นนอกจากจะมีเหตุผลทางจริยธรรมสูง มีการมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ยังมีความเชื่ออำนาจในตนเองอีกด้วย

พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และมีความมานะบากบั่น

ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 3 ประการนี้ เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูด้วย โดยที่ครูที่ดีควรจะมีพฤติกรรมประการแรกเป็นพื้นฐาน และพฤติกรรม 2 ประการหลังเป็นพฤติกรรมที่กระทำสำหรับหน้าที่ของครู (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532:51) นอกจากครูจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนและชุมชนในทางที่ดีแล้ว ครูจะต้องปฏิบัติงานหลักในหน้าที่ของครู คือ การอบรมสั่งสอนให้ดีด้วย คือจะต้องแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เอาใจใส่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่นักเรียน แสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับปรุงการสอนของตน รวมทั้งมีวิธีการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องเหมาะสม

สมจิต สวธน์ไพบูรณ์ (2529:1) ให้ความหมายพฤติกรรมการสอนไว้ว่า เป็นการกระทำที่ผู้สอนกำหนดให้มีขึ้นภายใต้สถานการณ์การเรียนการสอน ซึ่งจะมีทั้งการกระทำหรือการแสดงออกของครูและนักเรียนที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันในชั้นเรียน มีทั้งพฤติกรรมทางวาจาและไม่ใช้พฤติกรรมทางวาจา เช่น การพูด การอธิบาย การใช้คำถาม การออกคำสั่ง การเสริมแรง การใช้สื่อการสอน นักเรียนช่วยครูแสดงการสาธิต การตอบคำถามของนักเรียน การทำแบบฝึกหัด รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

อภิชาติ เจตจำนงนุช (2544 : 6 - 7) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการสอนไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูที่เกิดจากการรับรู้ลักษณะการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในขณะทำการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการและการวัดกิจกรรม การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลในการเรียนการสอน การสร้างสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติ และทักษะต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในกลุ่มวิชาต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมการสอนด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการจัดทำแผนการสอนเกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้า โดยระบุขั้นตอนและวิธีการสอนต่างๆ ในการดำเนินการสอนพร้อมทั้งกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาที่จะสอนในแต่ละคาบเรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละคาบเรียนให้มากที่สุด
- 2) พฤติกรรมการสอนด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนที่สามารถเลือกใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาในแต่ละรายวิชามาใช้ประกอบการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
- 3) พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการใช้คำถาม กิจกรรม แบบทดสอบ กระตุ้นให้นักเรียนแสดงออกในลักษณะต่างๆ เพื่อที่ครูจะทราบ

ว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่างๆ ในแต่ละรายวิชา รวมทั้งการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

- 4) พฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง บรรยากาศในการเรียนและการควบคุมชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการพูดแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบกับนักเรียนในลักษณะมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธภาพที่ดี จัดกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้นักเรียนเมื่อเข้ามาห้องเรียนแล้วเกิดความรู้สึกสบายใจ น่าสนใจ เป็นกันเอง ไม่เบื่อหน่าย อำนวยประโยชน์ต่อการเรียนรู้และครูผู้สอนจะต้องกำหนดข้อตกลงกับนักเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในห้องเรียนเพื่อความเป็นระเบียบของชั้นเรียน

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลของลักษณะครูที่ดีจากผู้รู้ และจากงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถกล่าวได้ว่า นอกจากครูจะต้องมีพฤติกรรมในการสอนนักเรียนแล้ว ครูยังมีพฤติกรรมอื่นที่ยังต้องปฏิบัติอีกด้วย ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ได้สรุปความหมายถึงพฤติกรรมการทำงานของครูว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีต่อนักเรียน ต่องาน และต่อโรงเรียน ซึ่งไม่ได้มีแต่ในขณะที่อยู่ชั่วโมงเท่านั้น อันประกอบไปด้วย 1) พฤติกรรมด้านการสอน คือ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ 2) พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม

3.1.3 เครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานของครู

ในการวัดพฤติกรรมการทำงานของครูนั้น วิธีการที่ให้ผู้สอนเป็นผู้รายงานตนเองนับเป็นวิธีที่ใช้กันมานาน เพราะครูจะเป็นผู้ที่รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ของตนเองในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนกว่าผู้อื่น (นุชนารถ ธาตุทอง, 2539 : 8) แบบฟอร์มของการประเมินส่วนใหญ่ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เช่นในงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532), บุญรับ ศักดิ์มณี (2532), อภิชาติ เจตจำนงนุช (2544) เป็นต้น นอกจากจะให้ผู้สอนรายงานตนเองแล้ว ยังมีอีกวิธีคือให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้รายงานพฤติกรรมการทำงานของ เช่นในงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และในงานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ให้หัวหน้าใกล้ชิดเป็นผู้รายงาน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จำนวน 20 ข้อ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานของครูของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และอภิชาติ เจตจำนงนุช (2544) มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ตรงกับนิยามปฏิบัติการของวิจัย ซึ่งจะวัดพฤติกรรมการทำงานของครู ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านการสอน คือ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ 2) พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

3.2.1 เพศกับพฤติกรรมการทำงาน

เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ แตกต่างกันไป เช่น ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิด ผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น

(นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 33) ดังนั้นจึงมีงานวิจัยจำนวนมากที่ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรเพศ เช่น พบว่าเพศเป็นตัวส่งผลกระทบสำคัญที่ทำให้ทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียน คุณภาพครูประถมศึกษาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์แตกต่างกัน (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 33 ; อ้างอิงจาก Wilson and others. 1984) ส่วนงานวิจัยของ อุโฆษ ปันสุวรรณ (2524) สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520) และสุทธิศรี ศรี (2524) พบว่าครูชายมีสภาพการทำงานดีกว่าครูหญิง มีปัญหาด้านการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศหญิง และครูชายตระหนักถึงการนำวัสดุอุปกรณ์ช่วยสอนมาใช้มากกว่าเพศหญิงตามลำดับ (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 33)

จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลในพฤติกรรมการทำงานของครูที่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูชายจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

3.2.2 อายุตัวกับพฤติกรรมการทำงาน

อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้ นักวิชาการจึงได้นำอายุมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อยู่เสมอ (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 34 ; อ้างอิงจาก Wohlwill. 1972 : 49 – 50) ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทางด้านอายุเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้หลายประการ ได้แก่ 1) บทบาททางสังคมของประชากร 2) อัตราระยะและทิศทางของการเคลื่อนไหวทั้งแนวราบและแนวตั้ง 3) การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ตลอดจนลักษณะการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคล (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 34 ; อ้างอิงจาก เสาวคนธ์ สุตสาท. 2520 : 52 ; อ้างอิงจาก Landis and Hatt. 1954) ดังนั้น จึงมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรอายุและนำมาศึกษา เช่น จากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำกว่าครูอายุมาก และอายุสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอายุตัวของครูมาศึกษา โดยแบ่งช่วงอายุออกเป็นอายุมาก และอายุน้อย ซึ่งใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของอายุของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่มีอายุมากกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุมาก ส่วนผู้ที่มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุน้อย โดยมีสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย

3.2.3 อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงาน

อายุราชการหรือระยะเวลาในการทำงานนั้น หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานเป็นข้าราชการครูของสังกัดกรุงเทพมหานคร เริ่มจากวันแรกที่เข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาระยะเวลาในการทำงาน เช่น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 36 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2521 : 3 – 19) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของครูกับนวัตกรรมทางการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดต่ออาชีพครูและแบบแผนพฤติกรรม พบว่าครูที่มีระยะเวลาทำการสอนมานานจะเป็นครูที่ยอมรับนวัตกรรมน้อย และเป็นบุคคลที่มีอุปสรรคมากที่สุดในการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน ส่วนบุญนิตย์ ไวสุตีก (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 34 ; อ้างอิงจาก บุญนิตย์ ไวสุตีก. 2522 : 147 – 148) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสนใจของครูประถมศึกษาในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามามีใช้ในการสอน พบว่า ครูที่มีระยะเวลาทำการสอนน้อยมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของนวัตกรรมมากกว่าครูที่ทำการสอนมานาน สอดคล้องกับวิชัย เอียดบัว (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 34 ; อ้างอิงจาก วิชัย เอียดบัว. 2534 : 176) พบว่า ครูที่มีระยะเวลาทำการสอนน้อย

มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมด้านความตระหนัก การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีระยะเวลาทำการสอนมากทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ดังนั้นจะเห็นได้จากผลการวิจัยว่า ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุราชการที่แตกต่างกัน น่าจะมีผล ต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีอายุราชการน้อยมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานของครู ที่สูงกว่าครูที่มีอายุราชการมาก โดยตั้งเป็นสมมติฐานได้ว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการ ทำงานของครูที่สูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก และในงานวิจัยนี้ได้กำหนดช่วงอายุการทำงาน ออกเป็นสองช่วงคือ อายุราชการน้อยและอายุราชการมาก โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ คือ ผู้ที่มี อายุราชการน้อยกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มี อายุราชการมาก

3.2.4 วุฒิการศึกษา กับ พฤติกรรมการทำงาน

โดยปกติผู้ที่มิ่วฒิทางการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มามากกว่าบุคคลที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ จึงน่าจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้ดี มีสุขภาพจิตดี รวมทั้ง ทำให้มีทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก ตลอดจนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย (นุชนารถ ชาติทอง, 2539 : 35) วุฒิทางการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีงาน วิจัยหลายเรื่องที่ทำการศึกษาดังแปรนี้ ซึ่งพบว่า วุฒิทางการศึกษามีผลหรืออิทธิพลต่อคุณภาพของครูประถม ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ในการอ่านของนักเรียนชั้น ป. 1 ความสามารถทางการเรียน คณิตศาสตร์ของนักเรียน ป. 6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู แตกต่างกัน (นุชนารถ ชาติทอง, 2539 : 35) ส่วนศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับ พฤติกรรมการทำงานครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูเพศชาย อายุน้อยและวุฒิต่ำเป็นกลุ่มครูที่มี พฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

จากที่กล่าวมานี้จะพบว่า วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูที่ แตกต่างกันด้วย โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรวุฒิการศึกษานำมาศึกษาค้นคว้า ซึ่งแบ่งออกเป็น สองระดับคือ ระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจาก จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลครูและบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูในสายการสอนนั้นมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับดังกล่าว จึงได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี

3.2.5 ขนาดของโรงเรียน กับ พฤติกรรมการทำงาน

ในการบริหารงานการศึกษาในหน่วยงานที่มีโรงเรียนสังกัดอยู่เช่น สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ต่างก็แบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดต่างๆ คือ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ทั้งนี้โดยตระหนักว่าโรงเรียนที่มีขนาดหรือจำนวนนักเรียนต่างกัน ย่อมมีปัญหา อุปสรรคและวิธีการ บริหารงานแตกต่างกัน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี .2532 : 62) จากงานวิจัยต่างๆ ที่พบ ต่างก็ยืนยันในความคิดเรื่องนี้ เช่น เกียรติ อัมพรายณ์ และคนอื่นๆ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก เกียรติ อัมพรายณ์และคนอื่นๆ, 2525) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่าย อาคารพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการสอนของครู โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่านักเรียน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของแจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532 : 63 ;

อ้างอิงจาก แจ่มจันทร์ ปรีชาณิชย์. 2521) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในการใช้หลักสูตรใหม่ ก็พบว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีปัญหาในด้านขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการสอนในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีปัญหา มีงานวิจัยส่วนน้อยที่ได้ผลแตกต่างออกไปจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นคืองานวิจัย ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : บทคัดย่อ) พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้นครูมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

จากงานวิจัยดังกล่าวนี้ พบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครู โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำขนาดของโรงเรียนมาเป็นตัวแปรในการศึกษาด้วย โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของโรงเรียนจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และได้สรุปเป็นสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความผูกพันต่อองค์กร

4.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย ดังนี้

บุชานัน (จเร นาคจุ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Buchanan.1974) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความเกี่ยวพัน ยึดติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) มีความภาคภูมิใจในองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

มาร์ช และมานนารี (จเร นาคจุ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Marsh and Mannari. 1977) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ รวมทั้งต้องการมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ (จเร นาคจุ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter and Steers.1982) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็ง ของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟท์ และเนล (จเร นาคจุ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Northcraft and Neale. 1990) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กร ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น

กรีนเบิร์กและบาร์อน (จเร นาคจุ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Greenberf and Baron. 1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวพันกับองค์กร เช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

นิวสโตร์ม และเดวิส (จเร นาคจุ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Newstorm and Davis. 1993) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือระดับที่แสดงให้เห็นถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการจะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากร ที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปในอนาคตด้วย

อังกณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

หวั่น แดงทิพย์ (2536 : 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การ และการที่ได้เป็นสมาชิก จึงมีความศรัทธาและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความภักดีและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นทัศนคติที่มีต่องานประการหนึ่ง นอกเหนือจากความพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 31) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 41) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความหวังโยในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

ธนพร จงวิทย์ชาติ (2544 : 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้นำเสนอทั้งในด้าน “เจตคติ” และ “พฤติกรรม” สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มที่ ตลอดจนการมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้

จเร นาคจุ (2544 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อ ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ มีความพร้อมและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับศรัทธา จงรักภักดี ทุ่มเท และภาคภูมิใจ ในความเป็นองค์การนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย ค่านิยม หรือวัตถุประสงค์ ตลอดจนความพึงพอใจในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (จเร นาคจุ 2544 : 13 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1983) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีผู้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การไว้ 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคกรี และฟอร์ด (จเร นาคจุ 2544 : 13 ; อ้างอิงจาก Mc Gree and Ford 1987) มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดการศึกษา ความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์การ ได้สร้างผลงานไว้ แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การก็ลดน้อยลง โดยมีแนวคิดว่าความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้น ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเป็นเพราะความต้องการของเขาเอง (want) มิติที่สองคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าคนผูกพันและรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้ เพราะเขารู้สึกว่าต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 36 – 37)

4.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ 2544 : 43 – 44 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter and Steers.1982) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่า มีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

- 1) คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
- 2) บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
- 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (จเร นาคจุ 2544 : 16 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter.1983) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ลักษณะระบบที่มีแบบแผน กำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน เช่น ความมีคุณค่าของงาน มีบทบาทที่ชัดเจน
- 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปกครองของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ

อังคณา โกสิยัสส์ (2534 : 25) ได้สรุปว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งรวมหมายถึง ปัจจัยด้านบุคคลที่ร่วมงานกันในองค์การทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ด้วย

4.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (ชนพร จงวิทยาตี. 2544 ; อ้างอิงจาก จรัสศรี ไกรนที 2539 : 55 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้ คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำงานอัตรการเข้า – ออก (turn – over) จากงานได้ดีว่า ความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะ
- 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีเสถียรภาพมากกว่า ความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่องานของพนักงานปฏิบัติงาน แต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่องานยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

สมิธ และคณะ (ชนพร จงวิทยาตี. 2544 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต 2542 : 20 ; อ้างอิงจาก Smith and others.1983) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ที่เขายินดีกระทำให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ภรณ์ มหามนต์ (ชนพร จงวิทยาตี 2544 : 39 ; อ้างอิงจาก ภรณ์ มหามนต์. 2529) กล่าวว่าความรู้สึผูกพันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรดังนี้ คือ

- 1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
- 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
- 3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการค้นหาทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
- 4) จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

4.1.5 ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ 2544 : 44 ; อ้างอิงจาก ภรณ์ กิริติบุตร. 2529) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
- 2) ปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป
- 3) แสดงความคิดเห็นว่างานที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรได้
- 4) ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลดีกว่าคนอื่น

กรีนเบิร์ก และแบรอน (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ 2544 : 44 – 45 ; อ้างอิงจาก Greenberg and Baron. 1993) ได้ชี้แนะว่า

- 1) หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานจะต่ำ
- 2) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรสูง
- 3) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

จะเห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นส่วนตัวในทางบวก ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร รวมทั้งความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 45)

4.1.6 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

นิวสตรอม และเดวิส (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย 2541 : 44-45 ; อ้างอิงจาก Newstrom and Davis.1989) ได้แสดงตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตาราง 1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น - สกัดกันความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน	- บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง - บุคลากรจะชิงน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	- รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	- ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว - บุคลากรจะหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

จร นาคว (2544 : 15) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวัตถุประสงค์ของ บุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ในการปฏิบัติงานและต้องการ คงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนาน ๆ

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 47) ได้กล่าวว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ได้แก่ คุมีความพึงพอใจในงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายของ องค์กร และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กรด้านลบ ได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเองไม่สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรลดลง รวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคี

4.1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีผู้จัดทำไว้หลายท่าน คุก และคณะ (Cook and others. 1981: 84 – 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ทางทัศนคติไว้ 4 แบบ ได้แก่

4.1.7.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questoinnaire) ของ พอร์ตเตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ

- 1) ความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 2) ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้ อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93

4.1.7.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของบุชานัน (Buchanan II. 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึก ของบุคลากร ในองค์กร 3 ด้านคือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) และความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีจำนวน 23 ข้อ โดยใช้วัดด้านการแสดงตน จำนวน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร จำนวน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดีต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้าน มีค่า 0.86, 0.84, 0.92 ตามลำดับ และความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกด้านมีค่า 0.94 แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร เท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตน กับด้าน ความภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.58

4.1.7.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของแฟรงคลิน (Franklin. 1975 – c) เป็นแบบวัดความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อองค์กรรูปนัยใน 2 ด้าน คือความตั้งใจที่ยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดมีจำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วัดด้าน ความตั้งใจที่ยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์กร จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 ใช้วัดด้านความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป จำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62

4.1.7.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของคุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) เป็นแบบวัด ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร มีองค์ประกอบ คือ

- 1) การแสดงตนต่อองค์กร (Identification)
- 2) การมีความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement)

3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

แบบวัดมีจำนวน 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.87 โดยแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.74, 0.71 – 0.87 และ 0.60 – .082 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงตนกับความเกี่ยวพันเท่ากับ 0.54 ระหว่างการแสดงตนกับความภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.57 และ ระหว่างความเกี่ยวพันกับความภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.43

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเอาแนวคิดของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974) เป็นแนวทางการศึกษา โดยใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุญเจือ จุฬาพรณาสดี (2544 : 99) ซึ่งพัฒนามาจากของ บัญชา นิ้มประเสริฐ และของสมชาติ กองพิกุล (2537 : 108 – 109) มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร 3) ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

4.2.1 เพศกับความผูกพันต่อองค์กร

มีงานวิจัยจำนวนมากที่น่าตัวแปรเพศไปศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยของ ฮริบิเน็ค และอัลโต (ธนพร จงวิทย์ติ. 2544 : 50 ; อ้างอิงจาก นันทนา ประกอบกิจ. 2538 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutlo. 1972) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่าเพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ซึ่งขัดแย้งกับวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (ธนพร จงวิทย์ติ. 2544 : 51 ; อ้างอิงจาก จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ในงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (ธนพร จงวิทย์ติ. 2544 : 50 ; อ้างอิงจาก นันทนา ประกอบกิจ. 2538) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ นั้นไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่กล่าวมานั้น จึงยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าเพศชายหรือเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากัน ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเพศมาศึกษาเพื่อหาข้อสนับสนุนว่าเพศใดมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า โดยมีสมมติฐานว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.2.2 อายุตัวกับความผูกพันต่อองค์กร

ริทเซอร์ และทริซ (ธนพร จงวิทย์ติ. 2544 : 49 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Ritzer and Trice. 1969) ได้ศึกษาเพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพของผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำนวน 623 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าคนที่มีความอายุมาก ก็จะมีมีการลงทุนในองค์กรมากขึ้น และจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย งานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีทส์ (ธนพร จงวิทย์ติ. 2544 : 49 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Chelte. 1983)

๒๕๕๕

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานภายในมหาวิทยาลัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชีระ วีรธรรมสาธิต (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก ชีระ วีรธรรมสาธิต. 2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย งานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533) งานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537) และงานวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก สมชัย แก้วละเอียด. 2531) ทั้งหมดนี้พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ในงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก นันทนา ประกอบกิจ. 2538) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร กลับพบว่า อายุ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่ศึกษานั้น พบว่าส่วนมากแล้วจะได้ผลสรุปว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการครุที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครุที่มีอายุน้อย

4.2.3 อายุราชการกับความผูกพันต่อองค์กร

มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาระยะเวลาในการทำงานหรืออายุราชการกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยของ กรัสกี (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 49 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Grusky. 1966) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่กับองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์กรนาน ก็ยิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงขึ้น และยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผลการวิจัยนี้พบเช่นเดียวกันกับงานของ เซลดอล (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 49 – 50 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องการลงทุนและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 136 คน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของกำไร รางวัล บำเหน็จ บำนาญ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่ได้ผลเช่นเดียวกันคืองานของ บุชานัน (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 50 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาล จำนวน 279 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ส่วนในงานวิจัยของไทยนั้นเช่น งานวิจัยของชีระ วีรธรรมสาธิต (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก ชีระ วีรธรรมสาธิต. 2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย งานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และงานวิจัยของ พร้อมพรรณ ปิ๊ดตึกิจกุล (ธนพร จงวิทย์. 2544 : 53 ; อ้างอิงจาก พร้อมพรรณ ปิ๊ดตึกิจกุล. 2541) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังมีงานวิจัยที่ได้ผลไม่สอดคล้องกันคือ พบว่า อายุการทำงานในองค์กรหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานวิจัยของจารุณี

วงศ์คำแน่น (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย และงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก นันทนา ประกอบกิจ. 2538) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามานั้น ทำให้สามารถมองเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุราชการนั้นน่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอายุราชการหรือระยะเวลาในการทำงานมาศึกษา โดยมีสมมติฐานว่า ข้าราชการครุที่มีอายุราชการมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการครุที่มีอายุราชการน้อย

4.2.4 วุฒิการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

มีงานวิจัยจำนวนมากที่นำวุฒิการศึกษาไปศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มแรกที่พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

กรสดี (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 49 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Grusky. 1966) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายมีโอกาสรายออกไปทำงานที่อื่นได้น้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี

อริบิเนียด และอลัทโต (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 50 ; อ้างอิงจาก นันทนา ประกอบกิจ. 2538 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Aluto. 1972) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนที่จะศึกษาต่อในระดับสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าและพยาบาลที่วางแผนศึกษาต่อหรือไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่

กลิสสัน และดิวริก (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 51 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Glisson and Durick. 1988) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กร ที่ให้บริการประชาชน (Human Service Organization) จำนวน 319 คน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีการศึกษาด้านนั้นมีทางเลือกจำกัด ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนในการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นคนที่มีการศึกษาด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่คนที่สำเร็จการศึกษาสูงมักมีความเชื่อว่าจะสามารถหางานใหม่ได้ง่าย จึงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ศิริวรรณ ดันตราวิวัฒน์ (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 51 ; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ ดันตราวิวัฒน์. 2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสพผลสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม

ธีระ วีรธรรมสาธิต (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มต่อมาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

โสภา ทรัพย์มากอุดม (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 96 – 97) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท

และกลุ่มสุดท้าย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

จารุณี วงศ์คำแน่น (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52 ; อ้างอิงจาก นันทนา ประกอบกิจ. 2538) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พร้อมพรรณ ปัทมถกิจกุล (ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 53 ; อ้างอิงจาก พร้อมพรรณ ปัทมถกิจกุล. 2541) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ระดับการศึกษาไม่พบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามานี้ พบว่างานวิจัยส่วนมากได้ผลสรุปว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2.5 ขนาดของโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กร

หวัน แดงทิพย์ (2536) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ หรือขนาดโรงเรียน

สมชาติ คงพิกุล (2537) วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันค่อนข้างสูง

จะเห็นได้จากการศึกษาที่ผ่านมา ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวโน้มของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1 ความพึงพอใจในงาน

5.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnold. 1983) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

ฮอลลีย์ และเจนนิง (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 12 ; อ้างอิงจาก Holley and Jennings. 1983 : 74) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลมาจาก ผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จิราภรณ์ โนราช (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก จิราภรณ์ โนราช. 2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

สมชาติ คงพิกุล (2537 : 12) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

เสนห์ โอธุกรรม (2541 : 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่ทำจะรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

ปิยะพร สร้อยทอง (2544 : 35) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่บุคคลนั้นทำอยู่ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานนั้นมีทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

5.1.2 องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 21 ; อ้างอิงจาก Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเอาไว้ดังนี้

- 1) สภาพการทำงาน
- 2) สถาบัน หรือสถานที่ทำงาน และการจัดดำเนินการ
- 3) ค่าจ้าง
- 4) ชั่วโงมในการทำงาน

- 5) เพื่อนร่วมงาน
- 6) ลักษณะของงาน
- 7) การนิเทศงาน
- 8) การเลื่อนตำแหน่ง

ลีด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 22 – 23 ; อ้างอิงจาก Locke. 1976 : 1302) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่

- 1) ลักษณะงาน (Work) ได้แก่ งานที่มีความน่าสนใจ มีระดับความยากง่าย เหมาะสม สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้
- 2) รายได้ (Pay) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความเป็นธรรมในการจัดสรรรายได้
- 3) ความก้าวหน้า (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม
- 4) การให้การยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานที่ดี การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ
- 5) ผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ สิ่งตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากงาน
- 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ความสะอาดสบายของอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงการทำงาน
- 7) การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ และการบริหารของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การสอนและการปฏิบัติงาน
- 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ความมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน
- 9) องค์การ และการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ปริมาณบุคลากรที่บริหาร การให้ความสนใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายในการบริหารงาน

จาคอบสัน, รัวิส และลอดส์ตัน (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 19 ; อ้างอิงจาก Jacobson, Reavis and Lodsdon. 1965 : 92) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
- 2) ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
- 3) ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
- 4) โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
- 5) ทศนคติในการบริหารงานของครูใหญ่

อารี เพชรผุด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 13 – 15 ; อ้างอิงจาก อารี เพชรผุด. 2530) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) งาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ
- 2) ค่าจ้าง (Pay) อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ

- 3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เพราะในการทำงาน ทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณานั้นต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและทุกคนยอมรับได้
- 4) การยอมรับ (Recognition) เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี
- 5) ประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน
- 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย
- 7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลในการทำงานที่ต่างกัน
- 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) บุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น
- 9) องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนามาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานได้

5.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดของกิลเมอร์ (ปีเยพร สร้อยทอง, 2544 : 42 – 44 ; อ้างอิงจาก Gilmer, 1976 : 367 – 369)

มีปัจจัย 10 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของการทำงาน การได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีความมั่นคงระดับหนึ่ง ความมั่นคงของการจ้างงานจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร เพราะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยอันดับต้นๆ ที่ได้รับการกล่าวถึง ซึ่งกิลเมอร์ พบว่าปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน มีความสำคัญเป็นตัวแปรสวนกับตำแหน่งที่สูงขึ้น กล่าวคือ บุคลากรในระดับล่างจะให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากกว่าระดับบนหรือที่มีการศึกษาระดับสูง
- 2) โอกาสความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) เป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรที่มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ ระหว่างบุคลากรแต่ละระดับ โดยพบว่าความสามารถและการศึกษาที่สูงจะให้ความสำคัญกับความก้าวหน้ามากกว่าระดับอื่น
- 3) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management) การได้ทำงานในหน่วยงานที่ดี ไม่ว่าในแง่ของชื่อเสียง การมีบทบาทในสังคมหรือสหภาพต่างๆ จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงขึ้น มีความพอใจมากขึ้น กิลเมอร์พบว่า ความพอใจในหน่วยงานจะสูงขึ้นแปรตามระดับของบุคลากรที่อยู่ในระดับสูงขึ้น กล่าวคือ บุคลากรที่อยู่ในระดับสูงจะมีความพอใจในหน่วยงานที่ตนทำอยู่สูงขึ้น กล่าวคือ บุคลากรที่อยู่ในระดับสูงจะมีความพอใจในหน่วยงานที่ตนทำอยู่สูงขึ้น และบุคลากรที่มีอายุงานสูงให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ของหน่วยงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

- 4) ค่าจ้าง / ผลตอบแทน (Wages) ในขณะที่ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงและโอกาสในการเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้น้อยกว่าเรื่องอื่นๆ กิลเมอร์ พบว่า อัตราค่าจ้างที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้น โดยปกติผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้หญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล
- 5) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) มีหลายเหตุผลทำให้คนชอบงานที่ตนทำ อย่างไรก็ตาม มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงระหว่างลักษณะงานและความสามารถและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่งก็คือผู้ที่มีความสามารถสูง อยู่ในตำแหน่งสูงหรือมีการศึกษาสูง ความท้าทายของลักษณะงานเป็นเรื่องสำคัญที่เพิ่มขึ้นตาม พบว่าลักษณะงานที่มีระดับต่ำเกินไปจะสร้างความไม่พอใจต่องาน ถ้าผู้รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสูงกว่า ซึ่งความไม่พอใจนี้จะไม่ปรากฏในผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความสามารถต่ำลงไป
- 6) การบังคับบัญชา / การนิเทศ (Supervision) การบังคับบัญชาที่ไม่ดีเป็นเหตุสำคัญของการขาดงาน การเปลี่ยนงาน โดยผู้หญิงจะได้รับผลกระทบของปัจจัยนี้มากกว่าผู้ชาย โดย ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ ได้กล่าวถึงการบังคับบัญชาว่า หมายถึง การให้ความดูแล ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแก่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องาน ได้โดยที่ทูคินเนท์ วิลลิสลิป ได้กล่าวถึงการบังคับบัญชาว่า ผลการวิจัยในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่ยืนยันไปในทางที่ว่ารูปแบบการบังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจสูงกว่าผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการ หรือไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการบังคับบัญชาที่ทำให้คนพอใจมากที่สุดจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ความต้องการและบุคลิกภาพของตนและบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 45)
- 7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้เป็นส่วนหนึ่งหรือการได้รับการยอมรับจากสังคม การได้ร่วมทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการมักจะนำความพอใจในงานมากกว่างานที่แปลกแยกออกไป อย่างไรก็ตามปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่หาคำจำกัดความค่อนข้างยาก
- 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การขาดการสื่อสารที่ดีเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีความไม่พอใจติดต่อในงานสูง การสื่อสารงานในที่นี้ประกอบด้วยหลายประเด็น ได้แก่ การสั่งการ การแจ้งข้อมูล หรือแม้แต่การส่งรายงานประจำปี สำหรับลูกจ้างนั้น การได้รับการยอมรับความคิดเห็นของตนจากระดับสูง และได้รับรู้เหตุผลในบางเรื่อง ก็เป็นสิ่งสำคัญด้วย ปัจจัยนี้จะมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาสูงขึ้น การให้การพบปะหรือกันในระดับต่างๆ และร่วมกันรับรู้และแก้ไข จะทำให้ความคิดต่อการสื่อสารดีขึ้น และทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม
- 9) สภาพการทำงาน (Working Condition) กิลเมอร์ กล่าวว่า ถึงแม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสำคัญมาก แต่อาจมีผลเมื่อไม่มีความพอใจในปัจจัยอื่นอยู่ โดยทั่วไปเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากกว่าเพศชาย ยกเว้นชั่วโมงการทำงานที่เพศชายให้ความสำคัญสูง และยิ่งสำคัญมากขึ้นในเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว ผู้ที่อยู่ในระดับสูงมักให้ความสำคัญกับชั่วโมงการทำงานน้อยลง หรือผู้ที่ต้องทำงานเสี่ยงอันตราย อาจให้ความสำคัญกับความปลอดภัยสูงขึ้น ซึ่งสภาพการทำงานนี้ ลีด ยังกล่าวว่า รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งรวมไปถึงอุณหภูมิ แสง เสียง

ที่ตั้งองค์การ ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงานด้วย ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการทำงาน ซึ่งหากดีก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 46) อุดมศิลป์ นิมิตรกุล กล่าวถึงสภาพการทำงานว่าเป็นสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น การทำงานไม่มีความสะดวกเพียงพอ ท่าเลที่ตั้งที่ทำงานไม่มีความสะดวกแก่การคมนาคม และปริมาณงานที่เขาต้องปฏิบัติ เป็นสาเหตุหรือมูลเหตุให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 46)

- 10) ประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น ผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ การเบิกค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยนี้ไม่ค่อยมีความแตกต่างระหว่างองค์การมากนักแต่เป็นที่น่าสนใจที่ปัจจัยนี้มักได้รับความสนใจเมื่อมีการทำข้อตกลงระหว่างสหภาพฯ กับผู้จ้าง ลักษณะเช่นนี้ วิบูลย์ แมนสถิตย์ ได้กล่าวถึง ประโยชน์เกื้อกูล สอดคล้องกันว่า ประโยชน์เกื้อกูล คือ ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่างๆ การลาพัก วันหยุดต่างๆ การได้รับบำเหน็จบำนาญ และค่าชดเชยต่างๆ เมื่อเจ็บป่วย หรือพิการจากการปฏิบัติงาน หากได้รับการตอบสนองที่ดีย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 46)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทิลเมอร์ตั้งที่ได้กล่าวมาศึกษา โดยเห็นว่ามีปัจจัยมากมายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และให้ความหมายครอบคลุม ตรงกับงานในหน้าที่ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

5.1.4 ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 23 – 24 ; อ้างอิงจาก วิชัย โสสุวรรณจินดา.) กล่าวว่าไว้ว่าการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การ จะส่งผลดีต่อองค์การ คือ

- 1) ลดอัตราการเข้าออกของงาน
- 2) ลดการขาดงาน
- 3) ลดการร้องทุกข์
- 4) ลดข้อพิพาทแรงงาน
- 5) สุขภาพของคนทำงานดีขึ้น
- 6) ลดพฤติกรรมก้าวร้าว
- 7) การเพิ่มผลผลิต

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 102 – 103) ได้กล่าวว่า ผลของความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance) ความสนใจของผู้บริหารเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวโน้มจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน นักวิจัยได้ให้ความสนใจและพบว่า ผลของการไม่พอใจที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงานดังนี้

- 1) ความพอใจและผลผลิต (Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขจะมีผลงานที่ดี องค์การที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์การมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพอใจน้อย
- 2) ความพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการขาดงานเป็นลบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

- 3) ความพอใจและการออกจากงาน (Satisfaction and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลือกงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจะทำงานในปัจจุบัน

5.1.5 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 :101) ได้กล่าวว่า มีวิธีในการประเมินความคิดของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน ที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง 2 วิธี คือ

- 1) การวัดแบบให้คะแนนแบบเดี่ยว (Single global rating) เป็นการถามคำถามโดยให้พนักงานตอบเป็นรายบุคคล และให้คะแนนการตอบเป็นช่วงระหว่าง 1 – 5 โดยตอบว่าพึงพอใจมากที่สุด 5 คะแนนและไม่พอใจอย่างมากได้คะแนน 1 คะแนนเป็นต้น
- 2) การวัดแบบให้คะแนนรวบยอด (Summation score) หมายถึง สเกลการวัดทัศนคติซึ่งถามผู้ตอบให้แบ่งสัดส่วนจากคะแนนที่คงที่ (โดยทั่วไปใช้ 100 คะแนน) เพื่อระบุถึงความสำคัญที่สัมพันธ์กันของคุณสมบัติต่างๆ หรือหมายถึงสเกลการให้คะแนนเชิงเปรียบเทียบ เช่น ประเมินคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชา (นาย ก) สำหรับคุณสมบัติต่างๆ ดังตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่าง: โปรดแบ่งคะแนน 100 คะแนน เพื่อประเมินคุณสมบัติของผู้จัดการ (นาย ก) โดยถือเกณฑ์ความพึงพอใจของท่าน

____ 1. กล้าตัดสินใจ ____ 2. มีวิสัยทัศน์ ____ 3. มีความยุติธรรม ____ 4. มีความรู้ความสามารถ
เมื่อนำการวัดทั้ง 2 วิธีมาเปรียบเทียบกันพบว่า วิธีแรกค่อนข้างจะเชื่อถือได้มากกว่า และมีผู้นิยมใช้มากกว่า

เดวิส (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก Davis. 1985 118 – 119) แบ่งแบบวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อคำถามที่ถามเป็น 2 แบบ คือ แบบสำรวจปรนัย (Objective Surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง แบบสำรวจปรนัยง่ายต่อการจัดการ และวิเคราะห์ด้วยสถิติ ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนา เป็นการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์พยายามสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจไว้หลายแบบด้วยกันที่ใช้กันอย่างแพร่หลายก็มีแบบวัดของมิลสเกล (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก Miskel. 1982) ที่ชื่อว่า แบบวัดความพึงพอใจโดยรวม ๆ (Overall Job Satisfaction Questionnaire) ซึ่งมีข้อคำถาม 7 ข้อ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.84 มีผู้นำมาวิจัยในประเทศไทยหลายท่าน เช่น ไพศาล หวังพานิช (1985) และ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 26)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ ปิยะพร สร้อยทอง (2541) มาปรับปรุง และพัฒนาให้ตรงกับแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของกิลเมอร์

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ นั้น ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่จะศึกษาในลักษณะของระดับความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ของครู ดังนี้

เรซเมเยอร์ (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 53 ; อ้างอิงจาก Rethmeyer. 1976) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่างๆ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน
3. ค่าจ้างตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน
4. สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ดี

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 – 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานมีเพียงร้อยละ 16.34 ที่บอกว่าไม่พอใจ สำหรับความพึงพอใจในระดับสูงคือในเรื่องความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน ครูมีแนวโน้มไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหารเงินเดือนความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะงานและฐานะอาชีพ ครูในสายตาของสังคม

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 116 – 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย จำนวน 163 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ที่เห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด ในเรื่องการบริหารงานตามอุดมคติ ของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันว่าเงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยน้อยที่สุด

ช่วยชาติ ดันตระกูล (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญจังหวัดในเขตการศึกษา 7 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้าน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 129 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 มีลำดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่างฝ่ายงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ ชาติมาลา (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามลำดับ แยกตามปัจจัยสองปัจจัยดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงานและเงินเดือนตามลำดับ

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า เห็นได้ว่า ครูมีความพึงพอใจในงานในปัจจัยต่างๆ แตกต่างกัน ซึ่งในปัจจัยต่างๆ นี้ พบว่าเป็นสามารถที่จะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ออกมานั้น จะต้องมามีเหตุหรือแรงจูงใจ ดังนั้น การที่ครูมีความพึงพอใจในงานในปัจจัยต่างๆ ที่ต่างกัน น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันด้วย โดยที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงด้วย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่า ข้าราชการครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าข้าราชการครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ

6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมชาติ คงพิกุล (2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มารีอาโน (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Mariano. 1983) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ พบว่า ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาร์ช และมันนารี (จเร นาคจุ. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Marsh and Manari. 1977) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

เมเยอร์ และคณะ (จเร นาคจุ. 2544 : 19 ; อ้างอิงจาก Meyer and others. 1989) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย พบว่า ความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 48 ; อ้างอิงจาก DeCotis and Summers. 1987) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า โครงสร้างองค์กร กระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาพบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่า ข้าราชการครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ

7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความสัมพันธ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

7.1 การสนับสนุนทางสังคม

7.1.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

ภายในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ๆ เป็นเสมือนสังคมย่อย ที่มีกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ข้าราชการครูจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน เจ้าหน้าที่ และบุคคลภายในครอบครัว หากครูผู้สอนได้รับการยอมรับ สนับสนุน และช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านี้ จะทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 70)

ซาราสัน และคนอื่นๆ (Sarason and others. 1983 :127) สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า ทำให้เกิดความอดทน ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานในสภาพที่มีความยุ่งยากใจได้ และสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

แกเนลเลน (Ganellen and Blaney. 1984 :156 ; citting Caplan.1974) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมได้ และให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ความช่วยเหลือประกอบด้วย การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ทราบผลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่กระทำ ความช่วยเหลือในการทำงานและการให้รางวัลสำหรับการมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

กาเนลเลน และบลานีย์ (Ganellen and Blaney. 1984 :156) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นระดับของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนที่บุคคลได้รับในเวลาที่ต้องการจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่สมรส ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และสมาชิกของชนในชุมชน มีผู้แบ่งรูปแบบการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 ลักษณะดังนี้ (Ganellen and Blaney. 1984 :156 ; citting Dean and Lin.1977 ; Thoits.1982 : 147 - 148)

- 1) เป็นระบบที่นำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในการทำงานหรือการปฏิบัติตน
- 2) เป็นระบบที่นำไปสู่ความพึงพอใจ หรือการตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในสังคม

กลุ่มที่สอง แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ลักษณะดังนี้ (Scheafer and others.1981 : 385 – 386 ; House.1981 : 24 – 25 ; Faber.1983 : 156 – 157)

- 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เป็นความคุ้นเคย มีความสัมพันธ์ต่อกันในองค์การ เป็นเรื่องของความรู้สึกต่อบุคคลที่รู้จักและคุ้นเคย ไม่ใช่กับบุคคลแปลกหน้า ให้การยอมรับและให้กำลังใจ
- 2) การสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของ เป็นการดูแลและให้บริการโดยตรง ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน สามารถให้กู้ยืมเงินหรือสิ่งของแก่กันได้
- 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในการทำงาน ให้ทราบผลกระทบที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 37) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลรู้สึกว่าการตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อตนต้องการ หรือเมื่อพบปัญหา เช่นการให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือกลุ่ม การได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน ครอบครัว ผู้บริหารงาน ความหมายเช่นนี้เกี่ยวข้องกับคนที่อยู่ในอาชีพครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานของครูเป็นงานที่ไม่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้คนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองนักเรียน และครอบครัวของตนเองจึงจะสำเร็จได้ด้วยดี

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2541 : 71) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ และสิ่งของ ที่บุคคลได้รับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจากครอบครัว

จากความหมายของดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ จากบุคคลที่รอบข้างทั้งในองค์การการทำงาน ครอบครัว และสังคม

7.1.2 ผลของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัวหรือชุมชนจะเป็นสิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีที่ปรึกษา มีที่พึ่งพาเมื่อเกิดปัญหา และมีผู้ให้ความสำคัญ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้แล้วลักษณะความซึมเศร้าและความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานจะเกิดขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 72 ; อ้างอิงจาก Sarason and others.1987 : 813) การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดภาวะกดดันในการทำงาน (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 72 ; อ้างอิงจาก Jemmott and Magloric. 1988 : 804) เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวกันชนระหว่างแรงกดดันต่าง ๆ ที่จะส่งผลประสิทธิภาพการทำงานทำให้ภาวะกดดันในการทำงานลดน้อยลง

โคบายา และพูเซตตี (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 72 ; อ้างอิงจาก Kobasa and Pucetti. 1982 : 839) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นสิ่งที่ช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากการทำงานมากกว่าความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ เป็นการให้การยอมรับ สร้างความผูกพันที่ทำให้คนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีในทุกสถานการณ์ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถคิดริเริ่มกิจกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นได้อย่างประสบความสำเร็จ

มิทเชลล์ และลาร์สัน (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 72 ; อ้างอิงจาก Mitchell and Larson. 1987 : 205) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ทำให้บุคคลในองค์การมีภาวะความเครียด และความไม่พึงพอใจในการทำงานลดต่ำลง คนในองค์การที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะทำให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีต่อการทำงานด้วย โดยเฉพาะสังคมชนบท มีการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าสังคมเมือง

จากการศึกษาของ เชฟเฟอร์ คอยน์ และลาซารัส (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 39 ; อ้างอิงจาก Schaefer, Coyne and Lazarus. 1981) ซึ่งให้เห็นว่า การสนับสนุนจากสังคม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่เท่ากัน โดยการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 41) กล่าวว่า การสนับสนุนจากสังคมในแง่จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อนและญาติ ครอบครัว ให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาของครูโดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งผลที่สำคัญกว่าการสนับสนุนจากฝ่ายอื่น

7.1.3 การวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวัดการสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่เป็นการวัดด้วยแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง เช่น การวัดของสาราซันและคนอื่น ๆ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 41 ; อ้างอิงจาก Sarason and others. 1983) ทดลองวัดการสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษาวิทยาลัยวอชิงตันจำนวน 602 คน ด้วยแบบสอบถามชื่อ Social Support Questionnaire (SSQ) จำนวน 27 ข้อ โดยมีองค์ประกอบของเครื่องมือ 2 ประการคือ ให้ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในสถานการณ์ต่างๆ (SSQN) รวมทั้งตัวเองด้วยในบางกรณี เช่น ใครเป็นผู้ที่ยินดีฟังเมื่อท่านต้องการพูด ใครคือคนที่สามารถช่วยท่านได้ เมื่อท่านอยู่ในสถานการณ์วิกฤต ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะต้องเสียอะไรบางอย่างเพื่อช่วยท่าน และประการที่สอง คือให้แสดงว่า ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือ

ไม่พอใจอย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้น (SSQS) โดยค่าของคะแนนจะแบ่งเป็นช่วง 1 ถึง 6 (พอใจมาก ถึงไม่พอใจมาก) ผลพบว่า ค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคคลที่ช่วยเหลือ 4 คน ค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ในช่วง .35 - .71 โดยมีค่าเฉลี่ย .54 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 ในส่วนของการวัดความพอใจมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้ออยู่ในช่วง .21 - .74 มีค่าเฉลี่ย .37 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .94 นอกจากนั้นพบว่า องค์ประกอบแรกสามารถอธิบายการสนับสนุนจากสังคมถึง 82 เปอร์เซ็นต์ องค์ประกอบที่สอง 72 เปอร์เซ็นต์ โดยทั้งสององค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ระหว่างการสอบก่อนและสอบหลัง (test – retest) เท่ากับ .90 และ .83 ตามลำดับ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 42) ได้สรุปว่า การสนับสนุนทางสังคมมีแหล่งที่มาได้น้อย 4 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชา คู่สมรส เพื่อนร่วมงาน เพื่อนและญาติ โดยอาจจะได้รับการสนับสนุนในลักษณะต่างกัน 3 ลักษณะ คือ ด้านอารมณ์หรือกำลังใจ การให้การช่วยเหลือโดยตรง และการให้ข้อมูลข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะส่วนตัวที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อุปนิสัย ฐานะทางสังคมแตกต่างกัน อาจทำให้ได้รับการสนับสนุนต่างกัน นอกจากนั้นยังกล่าวได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมย่อมลดสภาพปัญหาในจิตใจลง ส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้มีอาชีพครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีภาวะความกดดันสูง การสนับสนุนจากสังคมย่อมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในด้านการวัด นิยมใช้การรายงานตนเองโดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การวัดแหล่งที่ให้การสนับสนุนหรือปริมาณของบุคคลที่ให้การสนับสนุน กับวัดความพอใจที่ได้รับการสนับสนุนนั้น โดยการประเมินค่า ถ้าค่าที่ได้จากมาตรวัดนี้สูง แสดงว่าไม่แปลกแยก แต่ถ้าได้คะแนนต่ำ แสดงถึงความแปลกแยกต่อสังคมหรือการโดดเดี่ยวจากสังคม

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความสนับสนุนทางสังคมโดยนำแบบสอบถามของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) นำมาปรับปรุงเพื่อใช้วัดระดับของการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน

งานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของครูโดยตรงนั้นยังมีไม่มากนัก แต่ได้พบงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมอยู่บ้าง คือ เรื่องของการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร และเรื่องของความสามัคคี และในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานนั้น ก็จะพบในลักษณะของประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นเอกสารอ้างอิงดังนี้

เฟอร์รี่ และสมิธ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Perkey and Smith. 1983) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันดี เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

เรด และคนอื่นๆ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Reid and others. 1988) ทำการศึกษาพบว่าความสามัคคีทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือกันในโรงเรียน คณะครูมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงาน มีการวางแผนและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกรับนับถือซึ่งกันและกันในการทำงาน

โบเวอร์ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Bower. 1988) ทำการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดกลางในมลรัฐจอร์เจีย จำนวน 214 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในการเรียน ความสามัคคีที่เป็นความร่วมมือช่วยเหลือกัน และความสัมพันธ์ของครูกับผู้ปกครองนักเรียน มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบนท์ลีย์ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Bentley. 1989) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของ

ผู้บริหารโรงเรียน ความสามัคคีของคณะครูในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2523 : 101) ได้ศึกษาการดำเนินการโรงเรียนชุมชนในเขตการศึกษา 1 โดยศึกษากับครูใหญ่ ครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียน พบว่าครูส่วนใหญ่อาศัยอยู่นอกเขตชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ทำให้มีปัญหาในการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอยู่ในระดับมาก

ฮาคาเนน (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 54 ; อ้างอิงจาก Hakanen. 1989) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครอง และกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพียงใด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในมลรัฐเซาท์ดาโกต้า ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เพราะผู้ปกครองนักเรียนยังขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับความเป็นไปของโรงเรียน

อาร์ุง จันทวานิช และคนอื่นๆ (2527 : 70 – 71) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิภาพของประถมศึกษา พบว่า สภาพการทำงาน of ครูในกลุ่มที่ศึกษา ครูส่วนใหญ่เห็นว่าห้องทำงานของตนเองมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานน้อยไป และไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ พอประมาณ ตลอดจนครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูใหญ่สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้คณะครู และบุคคลอื่นๆ ได้ทราบอยู่เสมอ ทำให้ขวัญกำลังใจของครูดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน รวมทั้งประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้านั้น ทำให้มองเห็นได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บริหารหรือผู้ร่วมงาน มีผลต่อการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครูด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความสัมพันธ์ทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์การ

มาร์ช และมันนารี (จเร นาคจุ. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Marsh and Manari. 1977) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สภาพภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ฟิตเลอร์ คลีเมอร์ และลินดา (อังคณา โกลิยส์สวัสดิ์. 2534 : 23 ; อ้างอิงจาก Fiedler, Chemer and Linda. 1976) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมรับว่าจะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี

บรู๊คส์ และแอนสัน (บุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ. 2544 : 49 ; อ้างอิงจาก Brooks and Anson. 1991) ได้ศึกษาเรื่องตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเปลี่ยนอาชีพโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำนายความผูกพันต่อองค์การ 5 ตัวแปร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,536 คน จากกองอากาศยาน พบว่าตัวทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันดับหนึ่งคือ ความล้มเหลวส่วนตัวในการบริหารงาน อันดับสอง

คือ ความสามัคคีของทีมงาน อันดับสามคือ ความท้าทายในอาชีพ ส่วนอันดับสี่คือ พฤติกรรมของหัวหน้างาน และอันดับสุดท้าย คือ บรรยากาศองค์การ

ฟอร์ท็อฟท์ (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 50 ; อ้างอิงจาก Fjortoft. 1993) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน อีกทั้งยังพบว่าหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

ทูรัน (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 51 ; อ้างอิงจาก Turan. 1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์การของครูมัธยมศึกษาในเมืองเบอร์ชา ประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือการสื่อสารและสัมพันธภาพ รองลงมาคือความขัดแย้งในบทบาท ความชัดเจนในบทบาท อายุ และศักยภาพ การจูงใจจากงาน เรียนตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบอีกว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับร่วมงาน

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีแนวโน้มที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การนั้น ยังไม่พบงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ แต่การที่ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์กันนั้น เนื่องจากว่า มีงานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงาน (สมชาติ คงพิกุล. 2537 และปราณี อารยะศาสตร์. 2519) ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จึงได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ครูชายมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูหญิง
2. ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีอายุน้อย
3. ครูที่มีอายุราชการน้อยมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการมาก
4. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
5. ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
6. ครูชายกับครูหญิงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
7. ครูที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูที่มีอายุน้อย
8. ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย
9. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
10. ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
11. ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่ความพึงพอใจในงานต่ำ
12. ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่ความพึงพอใจในงานต่ำ
13. ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
14. ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
15. พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในบทนี้จะกล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยเสนอเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 12,943 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 480 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 แบ่งโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน เป็น 2 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก
- 2.2 สุ่มโรงเรียนจากขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก 60 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 60 โรงเรียน รวมเป็น 120 โรงเรียน
- 2.3 สุ่มครูในโรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน จะได้ครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 240 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 240 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 480 คน สุ่มแบบสอบถามไปจำนวน 480 ฉบับ ได้กลับมา 402 ฉบับ เป็นฉบับที่สมบูรณ์ 393 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.88

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แบบทดสอบวัดตัวแปรต่างๆ จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 5 ตอนประกอบไปด้วย

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม
 - ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน
 - ตอนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม
- ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความปลายเปิดให้ตอบตามลักษณะชีวสังคมที่แบ่งไว้ มีด้วยกัน 5 ข้อ ตัวอย่างของแบบสอบถามฉบับนี้ มีดังนี้

1. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาด

() เล็ก

() ใหญ่

2. เพศ

() ชาย

() หญิง

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของครูของศักดิ์ชัย นิธิวุฒิวี (2532) และอภิชาติ เจตจันทร์ (2544) มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ตรงกับนิยามปฏิบัติการของวิจัย แล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .2708 - .5524 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยวิธีสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .8692 เมื่อได้ค่าดังกล่าวมาแล้วจึงนำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัด ซึ่งจะวัดพฤติกรรมการทำงานของครู ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านการสอน คือ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ 2) พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ข้อคำถามของแบบวัดเป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ทำเป็นประจำ ทำเป็นส่วนใหญ่ ทำน้อย และไม่ได้ทำ ซึ่งผู้ที่ตอบทำเป็นประจำจะได้ 3 คะแนน ทำเป็นส่วนใหญ่ 2 คะแนน ทำน้อย 1 คะแนน ไม่ได้ทำ 0 คะแนน มีจำนวน 29 ข้อ คะแนนเต็มทั้งสิ้น 87 คะแนน

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นดังนี้

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นส่วนใหญ่	ทำน้อย	ไม่ได้ทำ
1.ข้าพเจ้าทำแผนการสอนล่วงหน้า				
2.ข้าพเจ้ามักใช้สื่อการสอนที่หาได้ในท้องถิ่นมาประกอบการเรียนการสอน				
3.ข้าพเจ้าชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินผลแต่ละครั้ง				
4.ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นของตน				
5.ข้าพเจ้าไม่ประพฤตินิสัยที่ข้าพเจ้าห้ามนักเรียน				

ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ (2544) มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .2550 - .7137 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยวิธีสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .8553 เมื่อได้ค่าดังกล่าวมาแล้วจึงนำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัด ซึ่งการวัดความผูกพันต่อองค์กรจะวัดใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร 3) ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 4 ระดับ คือ ไม่จริงเลย จริงเป็นบางครั้ง ก่อนข้างจริง และจริงที่สุด ผู้ที่ตอบ ไม่จริงเลยจะได้คะแนน 0 คะแนน จริงเป็นบางครั้ง 1 คะแนน ก่อนข้างจริง 2 คะแนน และจริงที่สุด 3 คะแนน ส่วนข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน แบบวัดมีทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ คะแนนรวม 45 คะแนน

ตัวอย่างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นดังนี้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1.แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ข้าพเจ้ายินดีมาช่วยงานอย่างเต็มที่				
2.ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ				

ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

แบบวัดฉบับนี้ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากของปิยะพร สร้อยทอง (2544) แล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอยู่ระหว่าง .4768 - .7684 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยวิธีสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .9463 เมื่อได้ค่าดังกล่าวมาแล้วจึงนำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัด ซึ่งเป็นแบบวัดที่วัดระดับความคิดเห็น มีทั้งหมด 30 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน 4) ค่าจ้าง/ผลตอบแทน 5) ลักษณะงานที่ทํา 6) การบังคับบัญชา/การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง ผู้ที่ตอบพึงพอใจมากที่สุดจะได้คะแนน 4 คะแนน พึงพอใจมาก 3 คะแนน พึงพอใจปานกลาง 2 คะแนน พึงพอใจน้อย 1 คะแนน ไม่พึงพอใจเลย 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 80 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกับต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ คือผู้ที่ได้คะแนน

สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นดังนี้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
1) ความมั่นคงปลอดภัย					
1.ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
2.ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ตลอดเวลา					
3) ลักษณะงานที่ทำอยู่					
3.ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					

ตอนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้นำของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดระดับของการสนับสนุนทางสังคม แล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .3621 - .7108 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยวิธีสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .9138 เมื่อได้ค่าดังกล่าวมาแล้วจึงนำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัด ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า มี 4 ระดับ คือ ไม่จริงเลย จริงเป็นบางครั้ง ก่อนข้างจริง จริงที่สุด ผู้ที่ตอบไม่จริงเลย จะได้ 0 คะแนน จริงเป็นบางครั้ง 1 คะแนน ก่อนข้างจริง 2 คะแนน จริงที่สุด 3 คะแนน จำนวน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 คะแนน ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงและต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ คือผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม เป็นดังนี้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1.หัวหน้างานของข้าพเจ้าปลอบโยนข้าพเจ้าเมื่อมีความกลัดกลุ้มใจ				
2.เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุประสงค์ต่างๆ				

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือจากสำนักการศึกษา ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับแบบสอบถาม จำนวน 120 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 480 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ โดยการหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 14
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ของตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 15

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน และเพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – Distribution
P	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเรียงตามลำดับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน

ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	73	18.6
	หญิง	320	81.4
2. อายุตัว	น้อย	190	48.3
	มาก	203	51.7
3. อายุราชการ	น้อย	198	50.4
	มาก	195	49.6
4. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	362	92.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	7.9
5. ขนาดโรงเรียน	เล็ก	161	41
	ใหญ่	232	59

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูมีทั้งหมดจำนวน 393 คน จำแนกเป็นเพศชาย มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 เพศหญิง จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 เมื่อจำแนกตามอายุตัว พบว่ากลุ่มที่อายุตัวน้อย มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และอายุตัวมากมีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และอายุราชการมาก มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 และวุฒิสองชั้นปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และจากโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 59

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 5 โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูชายและหญิง

ตัวแปร	เพศชาย			เพศหญิง			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	72	2.12	.31	307	2.17	.32	-1.11	.13
พฤติกรรมด้านการสอน	72	2.10	.32	307	2.10	.33	-.03	.49
- วิธีการสอน	72	2.09	.34	315	2.08	.38	.31	.38
- การใช้สื่อ	73	1.93	.48	318	1.91	.48	.26	.39
- การประเมินผล	73	2.05	.44	316	1.96	.45	1.49	.07
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	73	2.39	.39	318	2.52	.42	-2.37	.01**
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	73	2.19	.41	320	2.38	.40	-3.35	.00**

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของครูชายและหญิงไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาในด้านย่อยพบว่า ครูหญิงมีพฤติกรรมอบรมจริยธรรมและพฤติกรรมด้านการสอนในด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนมากกว่าครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีอายุต่างกัน

ตัวแปร	อายุมาก			อายุน้อย			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	195	2.18	.33	184	2.14	.31	1.38	.09
พฤติกรรมด้านการสอน	195	2.13	.35	184	2.08	.31	1.61	.05*
- วิธีการสอน	197	2.09	.38	190	2.07	.36	.36	.36
- การใช้สื่อ	203	1.98	.49	188	1.85	.45	2.74	.00**
- การประเมินผล	201	2.01	.45	188	1.94	.44	1.49	.07
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	203	2.49	.43	188	2.49	.42	.08	.47
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	203	2.35	.41	190	2.33	.41	.45	.33

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีอายุมากและครูที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการสอนโดยรวมและการสอนด้านการใช้สื่อมากกว่าครูที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตาราง 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ตัวแปร	อายุราชการน้อย			อายุราชการมาก			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	192	2.14	.30	187	2.18	.34	-1.11	.13
พฤติกรรมการสอน	192	2.08	.31	187	2.13	.35	-1.45	.08
- วิธีการสอน	198	2.08	.36	189	2.08	.39	-.21	.42
- การใช้สื่อ	197	1.84	.46	194	1.99	.49	-3.14	.00**
- การประเมินผล	195	1.95	.44	194	2.00	.45	-1.19	.12
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	196	2.49	.42	195	2.49	.43	.23	.41
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	198	2.34	.41	195	2.34	.41	-.04	.49

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้ว พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีพฤติกรรมการสอนเรื่องการใช้สื่อมากกว่า ครูที่มีอายุราชการน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ตัวแปร	สูงกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	30	2.21	.32	349	2.16	.32	.78	.22
พฤติกรรมการสอน	30	2.12	.33	349	2.10	.33	.36	.36
- วิธีการสอน	30	2.07	.35	357	2.08	.37	-.19	.42
- การใช้สื่อ	31	1.88	.51	360	1.92	.48	-.35	.36
- การประเมินผล	31	2.05	.48	358	1.97	.44	.92	.18
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	31	2.54	.41	360	2.49	.42	.61	.27
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	31	2.47	.45	362	2.33	.41	1.74	.04*

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการสอนด้านอบรมจริยธรรมสูงกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ตัวแปร	ขนาดใหญ่			ขนาดเล็ก			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	227	2.18	.33	152	2.14	.29	1.20	.12
พฤติกรรมด้านการสอน	227	2.13	.35	152	2.07	.31	1.66	.05*
- วิธีการสอน	229	2.08	.38	158	2.08	.37	-1.74	.43
- การใช้สื่อ	231	1.94	.48	160	1.87	.48	1.48	.07
- การประเมินผล	231	2.01	.48	158	1.92	.39	2.00	.02*
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	232	2.51	.43	159	2.47	.41	.89	.19
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	232	2.34	.41	161	2.35	.41	-.38	.35

จากตาราง 7 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนและพฤติกรรมการสอนด้านการประเมินผลสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ถึง ข้อที่ 10 โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูชายและครูหญิง

ตัวแปร	ชาย			หญิง			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	71	2.22	.49	316	2.26	.48	-.56	.58
- ด้านความศรัทธา	71	2.09	.58	319	2.14	.62	-.57	.57
- ด้านความทุ่มเท	72	2.29	.57	318	2.34	.58	-.62	.54
- ด้านความภักดี	73	2.36	.54	319	2.37	.52	-.16	.88

จากตาราง 8 พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุมากและอายุน้อย

ตัวแปร	อายุมาก			อายุน้อย			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	200	2.27	.48	187	2.23	.48	.94	.17
- ด้านความศรัทธา	202	2.17	.64	188	2.09	.59	1.36	.09
- ด้านความทุ่มเท	202	2.34	.59	188	2.31	.56	.52	.30
- ด้านความภักดี	202	2.38	.51	190	2.36	.53	.28	.39

จากตาราง 9 พบว่า ครูที่มีอายุมากและอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุราชการมากและอายุราชการน้อย

ตัวแปร	อายุราชการมาก			อายุราชการน้อย			t	P
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	192	2.30	.47	195	2.19	.49	2.14	.02
- ด้านความศรัทธา	194	2.20	.62	196	2.06	.61	2.32	.01**
- ด้านความทุ่มเท	194	2.35	.58	196	2.31	.58	.80	.21
- ด้านความภักดี	194	2.41	.50	198	2.33	.54	1.60	.06

จากตาราง 10 พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาด้านย่อยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธามากกว่าครูที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ตัวแปร	สูงกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	31	2.27	.48	356	2.25	.48	.19	.43
- ด้านความศรัทธา	31	2.15	.65	359	2.13	.61	.20	.42
- ด้านความทุ่มเท	31	2.36	.64	359	2.33	.57	.26	.39
- ด้านความภักดี	31	2.37	.45	361	2.37	.53	-.01	.49

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก

ตัวแปร	ขนาดใหญ่			ขนาดเล็ก			t	p
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	228	2.26	.48	159	2.24	.49	.49	.31
- ด้านความศรัทธา	231	2.12	.59	159	2.15	.64	-.45	.33
- ด้านความทุ่มเท	229	2.37	.57	161	2.27	.58	1.79	.04*
- ด้านความภักดี	231	2.39	.52	161	2.33	.52	1.25	.11

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านย่อยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงานสูง			ความพึงพอใจในงานต่ำ			t	P
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	200	2.22	.31	174	2.09	.32	3.89	.00**
พฤติกรรมด้านการสอน	200	2.17	.321	174	2.04	.33	3.83	.00**
- วิธีการสอน	203	2.16	.36	178	1.99	.36	4.57	.00**
- การใช้สื่อ	206	1.99	.46	178	1.83	.48	3.27	.00**
- การประเมินผล	205	2.03	.44	177	1.93	.45	2.14	.02*
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	207	2.55	.39	178	2.43	.44	2.89	.00**
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	207	1.40	.39	179	2.28	.42	2.84	.00**

จากตาราง 13 พบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงานสูง			ความพึงพอใจในงานต่ำ			t	P
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	204	2.49	.35	177	1.98	.47	11.97	.00**
- ด้านความศรัทธา	206	2.39	.50	178	1.83	.61	9.75	.00**
- ด้านความทุ่มเท	206	2.48	.54	178	2.15	.57	5.82	.00**
- ด้านความภักดี	206	2.62	.36	179	2.09	.53	11.35	.00**

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน

ตัวแปร	การสนับสนุนทางสังคมสูง			การสนับสนุนทางสังคมต่ำ			t	P
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	191	2.21	.33	181	2.11	.29	3.28	.00**
พฤติกรรมด้านการสอน	191	2.15	.34	181	2.06	.31	2.59	.01**
- วิธีการสอน	192	2.13	.37	186	2.03	.35	2.69	.00**
- การใช้สื่อ	196	1.96	.50	186	1.85	.44	2.24	.01**
- การประเมินผล	195	2.01	.45	187	1.94	.44	1.54	.06
- ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน	196	2.55	.42	186	2.44	.41	2.48	.01**
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	196	2.43	.42	188	2.25	.38	4.37	.00**

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน

ตัวแปร	การสนับสนุนทางสังคมสูง			การสนับสนุนทางสังคมต่ำ			t	P
	n	$\bar{x}$	S.D.	n	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์การ	193	2.37	.46	186	2.13	.48	5.09	.00**
- ด้านความศรัทธา	195	2.28	.59	186	1.98	.61	4.86	.00**
- ด้านความทุ่มเท	195	2.39	.58	187	2.26	.57	2.31	.01**
- ด้านความภักดี	195	2.48	.49	188	2.25	.53	4.38	.00**

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 17 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ความศรัทธา		ความทุ่มเท		ความภักดี		ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p	r	p	r	p	r	P
พฤติกรรมด้านการสอน	.24	.00**	.08	.07	.24	.00**	.26	.00**
- วิธีการสอน	.25	.00**	.10	.02*	.21	.00**	.25	.00**
- การใช้สื่อ	.21	.00**	.12	.01**	.20	.00**	.23	.00**
- การประเมินผล	.16	.00**	-.01	.39	.15	.00**	.16	.00**
- ปฏิสัมพันธ์	.16	.00**	.11	.02*	.21	.00**	.21	.00**
พฤติกรรมอบรมจริยธรรม	.20	.00**	.09	.03*	.19	.00**	.21	.00**
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	.25	.00**	.09	.04*	.25	.00**	.27	.00**

จากตาราง 17 พบว่า พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีตัวแปรชีวิตสังคมต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ครูชายมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูหญิง
2. ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีอายุน้อย
3. ครูที่มีอายุราชการน้อยมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการมาก
4. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
5. ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
6. ครูชายกับครูหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
7. ครูที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุน้อย
8. ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย
9. ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
10. ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
11. ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ
12. ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ
13. ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

14. ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
15. พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 480 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์รวมทั้งสิ้น 480 ฉบับ ได้กลับมา 402 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 393 ฉบับ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือครูจำนวน 393 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แบบทดสอบวัดตัวแปรต่างๆ จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบไปด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม
 - ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน
 - ตอนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ โดยการหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 14
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ของตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 15

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน พบว่า

- 1.1 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูมีทั้งหมดจำนวน 393 คน
- 1.2 จำแนกเป็นเพศชายมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 เพศหญิง จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4
- 1.3 จำแนกตามอายุตัว พบว่ากลุ่มที่อายุน้อย มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และอายุตัวมาก มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

1.4 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และอายุราชการมาก มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6

1.5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ และวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

1.6 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และจากโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 59

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน พบว่า

2.1 พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของครูชายและหญิงไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าวัดพิจารณาในด้านย่อยพบว่า ครูหญิงมีพฤติกรรมอบรมจรรยาบรรณและพฤติกรรมด้านการสอนในด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนมากกว่าครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครูที่มีอายุตัวแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมด้านการสอนและการใช้สื่อมากกว่าครูที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

2.3 ครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้ว พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนเรื่องการใช้สื่อมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการสอนที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการสอนด้านอบรมจรรยาบรรณสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนและพฤติกรรมการสอนด้านการประเมินผลสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน พบว่า

3.1 ครูชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีอายุมากและอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีอายุราชการมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาด้านย่อยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธามากกว่าครูที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.5 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านย่อยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน พบว่า

4.1 ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า

5.1 ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า
พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .27$)

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน พบว่า

1.1 พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของครูชายและหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูทั้งชายและหญิงต่างก็มีหน้าที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน คือการรับผิดชอบชั้นเรียน และวิชาที่สอน มีความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ภายใต้นโยบายการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน (อุบล ภัสระ. 2535 : 81) ทั้งผู้หญิงและผู้ชายมีบทบาทในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ดังจะเห็นได้จากบุคลากรในสำนักงานการศึกษา และครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งชายและหญิง (ชิดหทัย ผลานันต์. 2541 : 74) แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยพบว่า ครูหญิงมีพฤติกรรมด้านการสอนในด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและพฤติกรรมอบรมจริยธรรมมากกว่าครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนั้น อาจเนื่องมาจากในปัจจุบัน ขณะที่ผู้หญิงมีบทบาทต้องทำงานทัดเทียมกับผู้ชายมากขึ้น แต่ผู้หญิงก็ยังคงมีความตระหนักในขอบเขตบทบาทตามประเพณีของผู้หญิงในสังคมไทยอยู่ ซึ่งมีความคาดหวังให้ผู้หญิงนั้นมีหน้าที่ดูแลบ้าน (ณัฐดา สุจินันท์กุล. 2541 : 15) ในลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้ ผู้หญิงจึงยังคงทำหน้าที่เป็นผู้ดูแล เมื่อมาทำงานในอาชีพครู ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องสั่งสอนดูแลลูกศิษย์ ไม่ได้เฉพาะด้านการศึกษาเท่านั้น ครูยังมีหน้าที่ต้องดูแลไปถึงพฤติกรรมต่างๆ ด้วย จึงทำให้ครูหญิงนั้นมีพฤติกรรมที่แสดงถึงบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังจากสังคม คือ มีปฏิสัมพันธ์และการอบรมจริยธรรมกับนักเรียนมากกว่าครูชาย

1.2 ครูที่มีอายุตัวแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมด้านการสอนและการใช้สื่อมากกว่าครูที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ การที่พบผลเช่นนี้นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาติ เทศแยม (กาญจนา เหมะธ. 2542 : 31 ; อ้างอิงจาก สมชาติ เทศแยม. 2522) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะทั่วไปของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุส่งผลร่วมกับวุฒิ สถานภาพสมรส และขนาดโรงเรียนทำให้พฤติกรรมการสอนต่างกัน และในผลการวิจัยครั้งนี้ ครูที่มีอายุมากมีพฤติกรรมดังกล่าวสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ซึ่งอายุของบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลมีอายุมากขึ้นย่อมหมายถึงประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิดการตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน (กาญจนา เหมะธร. 2542 : 31)

1.3 ครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทำให้ครูทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง เพราะต้องมีการประเมินผลการทำงานของครูโดยพิจารณาจากการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึงต้องทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูที่มีอายุราชการมากหรือน้อยก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้ว พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนเรื่องการใช้สื่อมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูที่มีอายุราชการมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนมานาน สามารถที่จะปรับวิธีหรือกลยุทธ์ในการสอนให้แก่เด็กเพื่อเป็นการจูงใจและในปัจจุบันที่ได้กล่าวว่า ครูต้องพัฒนาตนเองตามวิชาชีพครูนั้น ครูที่มีอายุราชการมากซึ่งทำงานในระบบเดิมมานานจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุงและตื่นตัวมาก ทำให้พบว่าครูที่มีอายุราชการมากมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนเรื่องการใช้สื่อมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และในงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ยังพบอีกว่า เวลาในการสอนของครูสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูได้ อีกทั้งในงานวิจัยครั้งนี้ครูที่มีอายุราชการมากก็เป็นกลุ่มเดียวกันกับครูที่มีอายุมากด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีอายุราชการมากจึงสอดคล้องกับครูที่มีอายุมาก ซึ่งทำให้ผลการวิจัยออกมาเป็นไปในทางเดียวกัน

1.4 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการสอนด้านอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การศึกษานั้นเป็นการยกระดับจิตใจของมนุษย์ เมื่อครูมีจิตใจที่ดีแล้วย่อมปรารถนาที่จะสั่งสอนศิษย์ให้ดีขึ้น ตามบทบาทหน้าที่ของครูที่ดี ซึ่งระพี สาคริก (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก ระพี สาคริก. 2528) ได้กล่าวไว้ว่า ครูที่ดีต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองก่อน จึงจะสามารถไปสั่งสอนอบรมผู้ได้ชื่อว่าเป็นศิษย์ต่อไปได้ ครูที่ดีแสดงออกด้วยการพัฒนาตนเองและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของความเป็นครูดี คือการพัฒนาชุมชน ดังที่ ประกอบ ระกิติ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก ประกอบ ระกิติ. 2528) กล่าวว่าในสังคมชนบท ครูเป็นบุคคลสำคัญต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการสอน และการพัฒนาชุมชนควบคู่กันไปด้วย ครูดีจะต้องเฝ้าหาความรู้ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เช่น ให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่บุคคลในท้องถิ่น ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชนในชุมชนที่อาศัยอยู่ ซึ่งการที่ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสูงกว่าระดับปริญญาตรีก็ถือเป็นการพัฒนาตนเองเช่นกัน จึงทำให้พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการสอนด้านอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับในงานวิจัยของอุบล ภัสระ (2535) ที่พบว่า วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งในลักษณะทางชีวสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ คือ ครูชายและหญิงที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงด้วย

1.5 ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในด้านย่อยแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนและการสอนด้านการประเมินผลสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งอธิบายได้ว่า โรงเรียนที่มีขนาดหรือจำนวนนักเรียนต่างกัน ย่อมมีปัญหาอุปสรรคและวิธีการบริหารงานแตกต่างกัน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 62) จากงานวิจัยต่างๆ ที่พบ ต่างก็ยืนยันในความคิดเรื่องนี้ เช่น เกียรติ อัมพรายน และคนอื่นๆ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก เกียรติ อัมพรายนและคนอื่นๆ. 2525) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอนด้านการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่าย อาคารพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการสอนของครู โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของแจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก แจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์. 2521) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในการใช้หลักสูตรใหม่ ก็พบว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีปัญหาในด้านขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการสอนในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีปัญหา และในการวิจัยครั้งนี้ก็พบผลที่สอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวด้วยเช่นกัน

2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน พบว่า

2.1 ครูชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา ประกอบกิจ (นันทนา. 2538 อ้างอิงจาก ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 50) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ นั้นไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอภิปรายได้ว่า เนื่องจากการที่ข้าราชการครูได้บรรจุแล้วก็จะมีความมั่นคงในอาชีพเช่นเดียวกัน มีสวัสดิการและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การที่มีลำดับขั้นเช่นเดียวกัน มีลักษณะงานเหมือนกันโดยที่ไม่ได้คำนึงถึงเพศ เพราะในปัจจุบันทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างก็มีบทบาทในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ดังจะเห็นได้จากบุคลากรในสำนักงานการศึกษา และครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งชายและหญิง (ชิดททัย ผลานันต์. 2541 : 74) ดังนั้นจึงทำให้พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูเพศชายและหญิงในการวิจัยครั้งนี้ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุมากและอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (นันทนา. 2538 อ้างอิงจาก ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 52) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร กลับพบว่า อายุ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ในการแข่งขันที่จะเข้ามาในอาชีพข้าราชการครูนั้น ปัจจุบันมีการแข่งขันมาก ผู้ที่ตัดสินใจเข้ามาแล้วย่อมต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจแล้วว่า จะทำอาชีพนี้ต่อไปจนเกษียณราชการไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อย ซึ่งต่างกับอาชีพอื่น ซึ่งทำให้พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุมากและน้อยไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีอายุราชการมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาด้านย่อยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธามากกว่าครูที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในผลการวิเคราะห์นี้ สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งอภิปรายได้ว่า การที่ครูที่มีอายุราชการมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยนั้น เนื่องจากว่า เมื่อทำงานกับองค์กรไปนานๆ ย่อมซาบซึ้ง และตระหนักถึงสิ่งที่ดีที่องค์กรให้แก่ตนเอง โดยที่ตนเองก็ทำงานกับองค์กรนี้มานาน เพราะหากไม่ผูกพันต่อองค์กรแล้วครูก็ย่อมที่จะต้องหาทางเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น ผลการวิจัยที่พบเช่นเดียวกับของ เชลดอล (Sheldon. 1971 ; นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 49 – 50) ได้ทำการวิจัยเรื่องการลงทุนและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 136 คน พบว่า ผู้ที่

ปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่มีค่า เป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของกำไร รางวัล บำเหน็จ บำนาญ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลผูกพันกับองค์กร และในงานวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิน (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545 : 26 ; อ้างอิงจาก นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการที่มีอายุและอายุงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

2.4 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรานอม กิตติดุขภูธร (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545 : 26 ; อ้างอิงจาก ปรานอม กิตติดุขภูธร. 2538) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และในงานวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิน (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545 : 26 ; อ้างอิงจาก นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น ได้มาบรรจุเป็นข้าราชการ ในขณะที่ตนเองมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และหลังจากที่ได้ทำงานจึงได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาเพิ่มเติมขึ้นไป โดยที่ไม่ได้คิดว่าจะย้ายองค์กร แต่เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนเองต่อไป แตกต่างกับองค์กรอื่นที่มีบุคลากรไปศึกษาเพื่อหาความก้าวหน้าหรือหาหนทางใหม่ในการทำงาน จึงทำให้พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านย่อยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากว่า โรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีปัญหาในด้านขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการสอนในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีปัญหา (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก แจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์. 2521) จึงทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้เต็มที่กว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก และในโรงเรียนที่มีขนาดหรือจำนวนนักเรียนต่างกัน ย่อมมีปัญหา อุปสรรคและวิธีการบริหารงานแตกต่างกัน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 62) จากงานวิจัยของเกียรติ อัมพรายน และคนอื่น ๆ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก เกียรติ อัมพรายนและคนอื่น. 2525) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่าย อาคารพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการสอนของครู โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น เมื่อการทำงานของครูในโรงเรียนเล็กมีปัญหามากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่นั้น จึงทำให้ครูมีความทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน พบว่า

3.1 ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครูที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรม

ใดๆ ออกมานั้น จะต้องมีความหรือแรงจูงใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีพฤติกรรมที่ตอบสนองแรงจูงใจนั้นสูงด้วย ซึ่งสมคักดิ์ ซาติมาลา (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามลำดับ แยกตามปัจจัยสองปัจจัยดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงานและเงินเดือนตามลำดับ ซึ่งความพึงพอใจในงานในที่นี้หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพ (สมคักดิ์ ซาติมาลา. 2536) จากที่กล่าวมานั้น ถ้าครูมีความเต็มใจในการทำงานสูงก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานสูง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้พบว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานของตนออกมาสูงด้วยเช่นกัน

3.2 ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาติ คงพิกุล (2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ นั้น พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และงานวิจัยของอังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ที่ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งอภิปรายได้ว่า การที่ครูมีความพึงพอใจในงานทำให้มีความรู้สึกผูกพัน รักในองค์การของตน ไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีความต้องการที่จะทำงานสนองตอบต่อองค์การ เพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า

4.1 ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่งานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของครูนั้น ยังไม่พบโดยตรงแต่พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ งานวิจัยของเพอร์คีย์ และสมิธ (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Perkey and Smith. 1983) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันดี เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของครู ถ้าครูมีพฤติกรรมการทำงานสูงประสิทธิภาพของโรงเรียนก็สูงด้วยเช่นกัน และจากงานวิจัยนี้ อภิปรายได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของครูนั้นจะมีมากหรือน้อยนั้น การสนับสนุนทางสังคมก็มีส่วนด้วย คือ ถ้าครูได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือสังคมที่ครูอยู่นั้น ครูก็จะมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ และหากเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานหรือในขณะทำงานหากมีบุคคลที่ครูสามารถจะระบาย ปรับทุกข์ หรือช่วยแก้ปัญหาได้ ครูก็จะไม่รู้สึกโดดเดี่ยว สามารถมีแรงหรือกำลังใจในการทำงานต่อไปได้ ในทางกลับกัน หากครูไม่มีบุคคลใดที่สามารถมาช่วยแก้ปัญหาหรือสนับสนุนแล้วนั้น ครูก็ย่อมที่จะหมดกำลังใจท้อแท้ในการทำงานเช่นกัน

4.2 ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทูร์น (Turan. 1998 อ้างจาก บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 51) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์การของครูมัธยมศึกษาในเมืองเบอร์ซา ประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน อภิปรายได้ว่า การที่ครูมีบุคคลรอบข้างไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนที่ทำงานหรือหัวหน้างานต่างๆ แล้วนั้น ครูย่อมมีความต้องการที่จะทำงานต่อองค์การนั้นๆ ต่อไป แต่หากการทำงานของครูมีแต่ปัญหา ครูก็ย่อมไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานใดคงไม่เกิดความพึงพอใจและไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานในขณะนั้นหรือในองค์การนั้นๆ ต่อไปได้ ซึ่งระพีพร เบญจาทิกุล (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 46 ; อ้างอิงจาก ระพีพร เบญจาทิกุล. 2540) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก จึงเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่ และความผูกพันต่อองค์การก็มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย

5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า

พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงว่าครูที่พฤติกรรมการทำงานสูงก็มีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ งานวิจัยของสมชาติ คงพิกุล (2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และงานวิจัยของมารีอาโน (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Mariano. 1983) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ พบว่า ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การก็มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยครั้งนี้ก็พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังที่ได้กล่าวมา อภิปรายได้ว่า การที่ครูมีพฤติกรรมการทำงานสูงย่อมมีความผูกพันต่อองค์การสูง และครูที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงก็ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงด้วย ซึ่งบุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544) กล่าวว่า ผลที่ได้รับจากการผูกพันต่อองค์การในทางบวก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์การเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์การบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์การด้านลบได้แก่ ความเบื่อหน่าย อ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเองไม่สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การลดต่ำลง รวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ครูจะทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถนั้น ครูก็ย่อมที่จะต้องมีความรัก ความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่าครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงแสดงให้เห็นว่ามีความรัก ต้องการที่จะทำงานให้องค์การอย่างมีคุณภาพ ซึ่งก็ย่อมที่จะต้องอยู่ให้องค์การเพื่อความก้าวหน้าต่อไป ไม่คิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนองค์การ นั่นก็หมายถึงว่าครูผู้นั้นมีความผูกพันต่อองค์การ และในทางกลับกัน หากครูมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ครูผู้นั้นก็ย่อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้แก่องค์การ โดยการแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงด้วยเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในด้านย่อยของพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันดูว่ามียังมีองค์ประกอบใดที่ทำให้เป็นเช่นนั้น
2. น่าจะศึกษาเปรียบเทียบกันดูในระหว่างครูที่อยู่องค์การต่างกันเช่นในองค์การของเอกชนกับรัฐบาล
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เช่นความเครียด ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลมาจากการสนับสนุนทางสังคมและความพึงใจในงานของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2544). **จำนวนครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับ และวุฒิการศึกษา ปีการศึกษา 2544**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศทางการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- _____. (2544). **รายงานสถิติการศึกษา ปี 2543 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศทางการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- กาญจนา เหมะธร. (2542). **การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสค อุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จเร นาคจุ. (2544). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของ ตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย ห้วยเจียวเฉลิมพระเกียรติ**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิต พูลศิลป์. (2527). **ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชิดหทัย ผลานันต์. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สัจฉินท์กุล. (2541) **ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ธนพร จงวิทยาดี. (2544). **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล ตำรวจ**. วิทยานิพนธ์. สส.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ห้วยเจียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรยุทธ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2526). **พฤติกรรมครูในการเรียนการสอน**. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม การสอนประถมศึกษา หน่วยที่ 6 – 10, หน้า 123 – 131. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2541). **พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษา ข้าราชการครู ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์. กศ.ด. (การวิจัย และพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการในส่วนภูมิภาค*. ปรินุญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาคองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางทำงานราชการ*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เฟื่องฟ้า เตียเจริญ. (2541). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี บะวงษ์. (2534). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.
- วิรัตน์ แดนราช. (2528). *รายงานการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชาติ แก้วไสย. (2518). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. ปรินุญานินพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- แวณุเชิง มะรอชี. (2531). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. ปรินญานิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*. กรุงเทพฯ.
- สมจิต สวณไพบูรณ์. (2529). *เอกสารประกอบการสอนเรื่องวิธีสังเกตพฤติกรรมการสอนอย่างมีระบบ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ชาติมาลา. (2537). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสน่ห์ โอธกรม. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- หวั่น แดงทิพย์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ เจตจำนงนุช. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะการปฏิรูปการเรียนรู้กับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อำรุง จันทวานิช และคนอื่น ๆ. (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *แนวคิดการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ*. ข้าราชการครู. 19(3) : 5 – 9.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). **ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ**. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

อุบล ภัสระ. (2535). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา**. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

Applewhite, P.B. (1965). **Organization Behavior**. Engle Wood Chiffs, New Jersey : Prentice – Hall.

Askar, Ali G. (1981). **A study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait**. *Dai* 42(2) : 466 – A.

Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). **Human Behavior at work : Organizational Behavior**. New York : McGraw – Hill.

Fred Luthans. (1998). **Organizational Behavior**. McGraw – Hill Inc.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ _____ สำนักงานการศึกษา (กองวิชาการ โทร. ๐ ๒๔๓๗ ๒๐๔๗)

ที่ กท ๓๐๐๔/ ๕๙๕ _____ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำปริญญานิพนธ์ _____

เรียน ผู้อำนวยการเขต

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีหนังสือที่ ทม ๑๐๑๒/๐๓๖๒ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ ขออนุญาตให้ นางสาวประพนธ์ ขจรบุญ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยา พัฒนาการ เก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุน" โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูฯ กับข้าราชการครูของโรงเรียนตามรายชื่อที่แนบ รายละเอียดผู้วิจัยจะประสานกับทาง โรงเรียนเป็นการภายในเอง

สำนักงานการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการจัด และบริหารการศึกษา สมควรอนุญาต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาต และแจ้งผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวให้ความร่วมมือในการวิจัย ครั้งนี้ต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

(นางสาวประนอม เอี่ยมประชูร)

รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

รายชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต
1.	สวนลุมพินี	ปทุมวัน
2.	ปูลูกจิต	ปทุมวัน
3.	สุโขทัย	ดุสิต
4.	วัดสร้อยทอง	บางซื่อ
5.	วัดไผ่ตัน	พญาไท
6.	กึ่งเพชร	ราชเทวี
7.	บ้านคลองบัว	บางเขน
8.	วัดไตรรัตนาราม	บางเขน
9.	วัดดอนเมือง	ดอนเมือง
10.	ประชาอุทิศ	ดอนเมือง
11.	วัดเสมียนนารี	จตุจักร
12.	รัตนโกสินทร์สมโภช	จตุจักร
13.	เสนานิคม	จตุจักร
14.	วัดเทพศิลา	บางกะปิ
15.	วัดศรีบุญเรือง	บางกะปิ
16.	บ้านบางกะปิ	บางกะปิ
17.	วัดลาดพร้าว	ลาดพร้าว
18.	วัดลาดปลาเค้า	ลาดพร้าว
19.	วัดบางเดย	บึงกุ่ม
20.	พิชัยพัฒนา	บึงกุ่ม
21.	แย้มจาดวิชานุสรณ์	บึงกุ่ม
22.	วัดหลักสี่	หลักสี่
23.	การเคหะท่าทราย	หลักสี่
24.	วัดเกาะสุวรรณาราม	สายไหม
25.	วัดหนองใหญ่	สายไหม
26.	วัดราษฎร์นิยมธรรม	สายไหม
27.	วัดกระทุ่มเสือปลา	ประเวศ
28.	อยู่เป็นสุขอนุสรณ์	ประเวศ
29.	วัดป่าเพ็ญเหนือ	มีนบุรี
30.	สุเหร่าทรายกองดิน	มีนบุรี
31.	วัดพลมานีย์	ลาดกระบัง
32.	เคหะชุมชนลาดกระบัง	ลาดกระบัง
33.	หนองจอกพิทยานุสรณ์	หนองจอก

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต
34.	วัดปากบ่อ	สวนหลวง
35.	สมโภชกรุงธนุสรณ์(200ปี)	สะพานสูง
36.	คันทนายาว	คันทนายาว
37.	บางชัน	คลองสามวา
38.	วัดบัวแก้ว	คลองสามวา
39.	วัดดอกไม้	ยานนาวา
40.	วัดไทร	บางคอแหลม
41.	วัดจันทร์ใน	บางคอแหลม
42.	บางจาก	พระโขนง
43.	ชุมชนหมู่บ้านพัฒนา	คลองเตย
44.	วิชาการ	ดินแดง
45.	วิจิตรวิทยา	วัฒนา
46.	รุ่งเรืองอุปถัมภ์	บางนา
47.	อำนวยการกนกศิริอนุสรณ์	บางนา
48.	วัดโพธิ์นิมิตร	ธนบุรี
49.	วัดเศวตฉัตร	คลองสาน
50.	วัดท่าข้าม	บางขุนเทียน
51.	วัดกกก	บางขุนเทียน
52.	วัดนางนอง	จอมทอง
53.	คลองหนองใหญ่	บางแค
54.	วัดม่วง	บางแค
55.	สามัคคีบำรุง	ทุ่งครุ
56.	วัดอ่างแก้ว	ภาษีเจริญ
57.	วัดยางสุทธาธรรม	บางกอกน้อย
58.	วัดราชสิทธิาราม	บางกอกใหญ่
59.	วัดท่าพระ	บางกอกใหญ่
60.	ประชาบำรุง	หนองแขม
61.	วัดราชันดาดา	พระนคร
62.	วัดสุทัศน์	พระนคร
63.	วัดดิสานุการาม	ป้อมปราบฯ
64.	วัดชัยมงคล	ปทุมวัน
65.	วัดปทุมคงคา	สัมพันธวงศ์
66.	วัดสัมพันธวงศ์	สัมพันธวงศ์
67.	วัดม่วงแค	บางรัก
68.	วัดแก้วแจ่มฟ้า	บางรัก

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต
69.	วัดเทวราชกุญชร	ดุสิต
70.	สุเหร่าวังใหญ่	บางกะปิ
71.	สุเหร่าศาลาลอย	ประเวศ
72.	สุเหร่าบ้านม้า	ประเวศ
73.	วัดทิพพาวาส	ลาดกระบัง
74.	วัดชุมทอง	ลาดกระบัง
75.	สุเหร่าบ้านเกาะ	หนองจอก
76.	สุเหร่าใหม่	หนองจอก
77.	นิลราชวรวิหาร	หนองจอก
78.	สุเหร่าอีรีว	หนองจอก
79.	อิสลามลำไทร	หนองจอก
80.	วัดแสนเกษม	หนองจอก
81.	ลำเจติย	หนองจอก
82.	วัดใหม่กระทุ่มล้ม	หนองจอก
83.	วัดอยู่ตะเภา	หนองจอก
84.	วัดลาดบัวขาว	สะพานสูง
85.	บ้านแบนชะโด	คลองสามวา
86.	วัดลำกระดาน	คลองสามวา
87.	วัดศรีสุก	คลองสามวา
88.	สุเหร่าคลองสี	คลองสามวา
89.	วัดคลองภูมิ	ยานนาวา
90.	วัดจันทร์นอก	บางคอแหลม
91.	วัดขุนจันทร์	ธนบุรี
92.	วัดประดิษฐาราม	ธนบุรี
93.	วัดใหม่ยายนุ้ย	ธนบุรี
94.	วัดบางสะแกนอก	ธนบุรี
95.	วัดบางน้ำชน	ธนบุรี
96.	วัดทองนพคุณ	คลองสาน
97.	วัดพิชัยญาติ	คลองสาน
98.	หมู่บ้านเกาะโพธิ์	บางขุนเทียน
99.	แก้วขำทับอุปถัมภ์	บางขุนเทียน
100.	วัดบัวผัน	บางขุนเทียน
101.	วัดบางไผ่	บางแค
102.	บางเชือกหนัง	บางแค

ที่	ชื่อโรงเรียน	เขต
103.	บ้านนายผล	บางบอน
104.	คลองรางจาก	ทุ่งครุ
105.	วัดเจ้าอาม	บางกอกน้อย
106.	วัดโพธิ์เรียง	บางกอกน้อย
107.	วัดพระยาทำ	บางกอกน้อย
108.	วัดตมุลเหล็ก	บางกอกน้อย
109.	วัดปฐมบุตริสธาราม	บางกอกน้อย
110.	วัดเทพากร	บางพลัด
111.	วัดคฤหบดี	บางพลัด
112.	วัดมะกอก	ตลิ่งชัน
113.	วัดประสาธ	ตลิ่งชัน
114.	วัดเกาะ	ตลิ่งชัน
115.	วัดกระโจมทอง	ตลิ่งชัน
116.	วัดช่างเหล็ก	ตลิ่งชัน
117.	วัดใหม่พิเรนทร์	บางกอกใหญ่
118.	วัดนาคกลาง	บางกอกใหญ่
119.	คลองบางพรหม	ทวีวัฒนา
120.	คลองมหาสวัสดิ์	ทวีวัฒนา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน มีทั้งหมด 29 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อการ มีทั้งหมด 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน มีทั้งหมด 20 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม มีทั้งหมด 15 ข้อ
2. คำตอบของท่านที่เป็นจริง จะไม่เป็นภัยต่อตัวท่านและโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะ
รักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้น เพื่อให้การทำวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุด ขอให้ท่านตอบ
แบบสอบถามตามความรู้สึกของท่านที่แท้จริง
3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบดูอีกครั้งว่า ท่านได้ตอบแบบสอบถาม
ครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามที่ตอบทุกข้อเท่านั้น จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และใช้ได้

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างมาก

นางสาวประพิณพร ขจรบุญ
นิสิตปริญญาโทเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยเติมข้อมูลตามความจริงลงในช่องที่เว้นไว้ และขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นคำตอบของท่าน

ชื่อโรงเรียน..... สำนักงานเขต.....

1. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาด

() เล็ก

() ใหญ่

2. เพศ

() ชาย

() หญิง

3. อายุตัวปีเดือน

4. อายุราชการปีเดือน

5. วุฒิการศึกษา

() ระดับปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน

แบบวัดฉบับนี้ วัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครู เป็นการวัดระดับความคิดเห็น มีทั้งหมด 29 ข้อ โดยแบ่งเป็น 1) พฤติกรรมการสอนมี 4 ด้านคือ ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2) พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ซึ่งเป็นทดสอบมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ ซึ่งการตอบคำถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นส่วนใหญ่	ทำน้อย	ไม่ได้ทำ
1) พฤติกรรมการสอนแบ่งเป็น				
1.1) ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน				
1.ข้าพเจ้าจัดสถานการณ์จำลองเพื่อให้นักเรียนได้แสดงออก				
2.ข้าพเจ้าใช้คำพูด คำถามกระตุ้นให้นักเรียนตอบหรือแสดงความคิดเห็น				
3.ข้าพเจ้าให้นักเรียนทำโครงการโดยใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์				
4.ครูและนักเรียนช่วยกันสรุปเนื้อหาที่เรียนหลังจบการเรียนในแต่ละคาบ				
5.ครูให้นักเรียนซักถามปัญหาหลังจบการเรียนทุกคาบ				
1.2) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน				
6.ข้าพเจ้าใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย				
7.ข้าพเจ้านำสื่อและอุปกรณ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน				
8.ขณะสอนข้าพเจ้าใช้สื่อกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้				
9.ข้าพเจ้าปรับปรุงวิธีการใช้สื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน				
10.ข้าพเจ้าเปรียบเทียบผลของการใช้สื่อที่หลากหลายในแต่ละบทเรียน				
1.3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน				
11.ข้าพเจ้าศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลในแต่ละบทเรียน				
12.ข้าพเจ้าชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินผลแต่ละครั้ง				
13.ข้าพเจ้าทดสอบความพร้อมของนักเรียนก่อนการสอนในแต่ละบทเรียน				

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นส่วนใหญ่	ทำน้อย	ไม่ได้ทำ
14.ข้าพเจ้าสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมของนักเรียน				
15.ข้าพเจ้าให้นักเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม				
16.ข้าพเจ้าแจ้งผลการวัดและประเมินผลกับนักเรียน				
17.ข้าพเจ้าค้นหาวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง				
1.4) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน				
18.ข้าพเจ้ายิ้มแย้มแจ่มใสมีเมตตาในขณะที่ทำการสอน				
19.ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นของตน				
20.ข้าพเจ้าคอยให้คำปรึกษาแก่นักเรียน				
21.ข้าพเจ้าจัดห้องเรียนให้เต็มไปด้วยความรู้และผลงานนักเรียน				
22.ข้าพเจ้าสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เต็มไปด้วยความรักและความเป็นมิตร				
2) พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม				
23.ข้าพเจ้าชักชวนให้นักเรียนไปฟังเทศน์และทำบุญในเทศกาลต่างๆ				
24.ข้าพเจ้าใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อชักจูงให้นักเรียนประพฤติดี				
25.ข้าพเจ้าระมัดระวังกิริยามารยาทเสมอ				
26.ข้าพเจ้าหาหนทางสอนใจมาเล่าให้นักเรียนฟังแล้วช่วยกันรวบรวมข้อคิดที่ดีที่นักเรียนควรประพฤติตาม				
27.ข้าพเจ้าให้นักเรียนชี้แจงว่าทำอะไรจึงจะปรับตัวให้ดีขึ้นเมื่อนักเรียนกระทำความผิด				
28.ข้าพเจ้าให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความดีชั่วอยู่บ่อยๆ				
29.เมื่อข้าพเจ้าพบนักเรียนนอกโรงเรียนข้าพเจ้าทักทายสวัสดิ์				

ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดนี้ วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร 3) ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีข้อคำถาม 15 ข้อ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ ซึ่งการตอบคำถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
วัดความศรัทธา				
1.ข้าพเจ้าคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว				
2.ข้าพเจ้าคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียนเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรได้				
3.นโยบายการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของข้าพเจ้า				
4.ข้าพเจ้าเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารจะช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้เจริญก้าวหน้า				
5.พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหารมีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี				
6.ข้าพเจ้าคิดว่าวิธีการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนในปัจจุบันเป็นวิธีการที่เหมาะสม				
7.ข้าพเจ้าคิดว่าการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้นเป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม				
วัดความทุ่มเท				
8.โรงเรียนแห่งนี้ไม่ได้ให้ประโยชน์แก่ข้าพเจ้าสมกับที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับการทำงานเลย				
9.สำหรับตัวข้าพเจ้าแล้วต้องรีบไปทำงานแต่เช้าเสมอ				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็นบาง ครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงที่ สุด
วัดความภักดี				
10.ข้าพเจ้าไม่เกียจที่จะรับงานเพิ่ม แม้ไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง				
11.แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ข้าพเจ้าก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้				
12.ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจ และอยากขยับขยายไปทำงานที่อื่น				
13.ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้				
14.สำหรับข้าพเจ้าแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้วย				
15.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้				

ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ทั้งหมด 20 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) สถานที่ทำงาน และการดำเนินงาน 4) ค่าจ้าง/ผลตอบแทน 5) ลักษณะงานที่ทำ 6) การบังคับบัญชา/การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ประโยชน์เกื้อกูล ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ ซึ่งการตอบคำถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
1) ความมั่นคงปลอดภัย					
1. ข้าพเจ้าคิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป					
2. องค์กรมีงานให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
3. บุคลากรทุกคนมีโอกาสนก้าวหน้าหรือได้รับความดีความชอบทัดเทียมกันโดยถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก					
4. หัวหน้างานของข้าพเจ้าคือผู้ที่สนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในการทำงาน					
3) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน					
5. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ณ องค์กรแห่งนี้					
6. องค์กรมีนโยบายการดำเนินงานหรือการบริหารงานภายในหน่วยงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ					
4) ค่าจ้าง / ผลตอบแทน					
7. ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
8. ค่าตอบแทนทุกอย่างในที่ทำงานนี้ยุติธรรมดีแล้ว					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
5) ลักษณะงานที่ทำ					
9. ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ทำอยู่					
10. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
6) การบังคับบัญชา / การนิเทศงาน					
11. หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
12. หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ทุกคนเสมอ					
7) ลักษณะทางสังคม					
13. ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง					
14. บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมีปรากฏอยู่ทั่วไปในสำนักงาน					
8) การติดต่อสื่อสาร					
15. การเสนอข้อมูลข่าวสารของครูและบุคลากรมีความถูกต้อง					
16. การติดต่อสื่อสารระหว่างข้าพเจ้ากับหัวหน้าเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					
9) สภาพการทำงาน					
17. การปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นไปด้วยความเป็นมิตร มีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน					
18. องค์การมีลักษณะแวดล้อมทางสังคมที่ดีและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
10) ประโยชน์เกื้อกูล					
19. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้หยุดงานในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์					
20. ข้าพเจ้ามีโอกาสลาพักตามความจำเป็นเช่น ลาภัก ลาป่วย และการลาหยุดพักประจำ เป็นต้น					

ตอนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบวัดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ ซึ่งการตอบคำถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู หัวหน้างานของข้าพเจ้า จะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ				
2. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ				
3. เพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา				
4. เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุดิบปัจจัยต่างๆ				
5. เพื่อนร่วมงานจะเห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของข้าพเจ้าอย่างแท้จริง				
6. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ				
7. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานจะเป็นผู้ช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา				
8. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุดิบปัจจัย เช่น เงินจำนวนไม่มากนัก				
9. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานเห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของข้าพเจ้าอย่างแท้จริง				
10. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานปลอบโยนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ				
11. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานมักพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า				
12. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู เพื่อนทั่วไปนอกวงงาน จะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงที่สุด
13. ข้าพเจ้ามีบุคคลอื่น เช่น..... ให้ความช่วย เหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการ ความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัยต่างๆ				
14. ข้าพเจ้ามีบุคคลอื่น เช่น..... เห็นและ ซาบซึ้งในคุณค่าของข้าพเจ้าอย่างแท้จริง				
15. ข้าพเจ้ามีบุคคลอื่น เช่น..... ปลอบโยน ข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ				

ตารางแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
1.	.4229
2.	.4188
3.	.3115
4.	.3530
5.	.3952
6.	.4664
7.	.5289
8.	.4829
9.	.4584
10.	.5432
11.	.4754
12.	.4161
13.	.2748
14.	.2708
15.	.3996
16.	.4926
17.	.5474
18.	.5057
19.	.5296
20.	.5036
21.	.4597
22.	.5524
23.	.4016
24.	.4044
25.	.4428
26.	.4855
27.	.5290
28.	.4760
29.	.3931

ตารางแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
1.	.6876
2.	.6841
3.	.6376
4.	.7137
5.	.6948
6.	.3686
7.	.5395
8.	.2550
9.	.2996
10.	.3877
11.	.6125
12.	.4086
13.	.4996
14.	.6144
15.	.5521

ตารางแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
1.	.3621
2.	.5128
3.	.5355
4.	.4782
5.	.5500
6.	.6917
7.	.7055
8.	.6496
9.	.6884
10.	.6907
11.	.6869
12.	.7108
13.	.6457
14.	.6602
15.	.6647

ตารางแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
1.	.6602
2.	.645
3.	.6871
4.	.7349
5.	.7102
6.	.7517
7.	.5607
8.	.6262
9.	.6278
10.	.4768
11.	.7311
12.	.7684
13.	.6773
14.	.7212
15.	.7200
16.	.7572
17.	.7317
18.	.7609
19.	.5209
20.	.5702

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว ประพนพร ขจรบุญ
วันเดือนปีเกิด	28 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอ ศรีประจันต์ จังหวัด สุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	93 / 257 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 25 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางขุนศรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดติตตวัด สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสงวนหญิงจังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสงวนหญิงจังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2539	กศ.บ. (ภาษาไทย) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2546	กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ