

341.106

ท 36/๓

ย. 3

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต้องงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

ปริญญานิพนธ์

ของ

หวัน แสงทิพย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

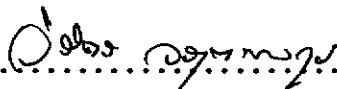
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2537

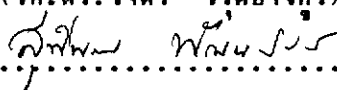
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการควบคุม

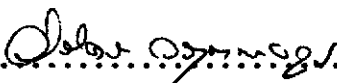
..........ประธาน

(รศ.ดร.วิจิตร วรตบางกร)

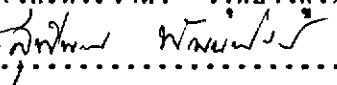
..........กรรมการ

(อาจารย์สุพิพรรณ นันทพานิชย์)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน

(รศ.ดร.วิจิตร วรตบางกร)

..........กรรมการ

(อาจารย์สุพิพรรณ นันทพานิชย์)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.สุกัญญา ดิษะสวาท)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริสุภา พุดสวาท)

วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์
ดร. วิจิตร วรุตบางกูร ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุพิพรรณ
พัฒน์พานิชย์ กรรมการคุมปริญญานิพนธ์ และได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สุกัญญา คิยะสุวรรณ เป็นกรรมการในการสอบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
ณ ๗ ๕
๗ ๕

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ทุกอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สุโขทัย ที่ได้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็น
อย่างดียิ่ง

คุณค่า และประโยชน์ที่พึงมีจากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ
ของบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

หวัน แดงทิพย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	7
ทักษะที่มีต่องาน	17
ความเป็นครู	20
บรรพชาภาสในการทำงาน	27
ความพึงพอใจในการทำงาน	34
ความผูกพันต่อองค์การ	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	45

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	74
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะทั่วไป	85
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย	105

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน	49
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน	50
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่มื่อ่งานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย	52
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่มื่อ่งานของ ข้าราชการครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	55
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของข้าราชการครู ที่มื่อ่งาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	58
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครู	62
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	65
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	68
9	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มื่อ่งานกับความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา	71
10	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มื่อ่งานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ..	72

11	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต้งานกับความผูกพันต้งอ้งการ ของท้าราชการศรฺโรงเรียนประถมศึษา จ้แนกตามขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่	73
----	---	----

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

กิจการใด ๆ ก็ตามจะดำเนินไปได้ดีก็เพราะมีผู้กระทำกิจการนั้น ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายได้ถูกต้องและรวดเร็ว เปรียบเสมือนการเดินทางเรือก็จะต้องมีบุคคลคอยดูแลให้องค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เรือเคลื่อนที่ไปได้นั้น ได้ทำหน้าที่ของตัวเองให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดการเคลื่อนที่ไปตามความต้องการได้ (หนังสือ ทักษะบริหาร. 2529 :3) โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนทุกคน ได้มีโอกาสรับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

การบริหารงานโรงเรียนมีองค์ประกอบของการบริหารเหมือนกับการบริหารองค์การอื่น ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ แต่การบริหารงานโรงเรียนนั้น คน นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะคนซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จะเป็นผู้ดำเนินการในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร เปรียบเสมือนเครื่องจักรกลของโรงเรียนที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้า คือ ตัวนักเรียน คุณภาพของสินค้าจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นสำคัญ

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารงานที่ได้ทั้งงาน ได้ทั้งน้ำใจคน เป็นการบริหารที่ทำให้ได้ผลงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย และทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน (สุวัชร สิลปอนันต์. 2520 : 190) แต่การจะได้ทั้งน้ำใจคนนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความศรัทธา เชื่อถือในสมรรถภาพในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันต้องสนับสนุนหรือพัฒนาให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความผูกพันต่อองค์การควบคู่ไปกับการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ปัจจุบันการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของชาติยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไขอีกมากมาย เช่น ปัญหาล้านคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายและจุดหมายของหลักสูตร ปัญหา

เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการและการให้ขวัญกำลังใจยังทำได้ไม่ทั่วถึง (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 15 - 16) ปัญหางานบุคคลที่สำคัญยิ่งก็คือ ปัญหาการกระทำผิดทางวินัยของครูมีมากขึ้นและจะสังเกตเห็นได้ว่ามีครูจำนวนมากที่ประพฤติดนไว้ระเบียบวินัยขาดความรับผิดชอบหน้าที่ ไม่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2529 : 4) และบางส่วนได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นหลังจากปฏิบัติงานระยะหนึ่ง

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำนวน 375 โรงเรียน มีข้าราชการครูจำนวน 4,182 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. 2536 : 24) ก็มีปัญหที่สัมพันธ์กับการบริหารอยู่อีกมากเป็นต้นว่าปัญหาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการและระดับขวัญของครูยังต่ำ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. 2534 : 12) และไม่สามารถผูกใจให้ครูทำงานได้เต็มความสามารถ แม้จะพยายามอำนวยความสะดวกและสนองตอบต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ แล้วก็ตาม พฤติกรรมของครูบางส่วนจึงออกมาในลักษณะที่ขาดคุณธรรมในวิชาชีพ ขาดความรับผิดชอบหน้าที่ ไม่สรัทธาในอาชีพครู และกระทำผิดวินัย ทำทาสอำนาจผู้บังคับบัญชา สกิดิของครูที่ทำผิดวินัยจึงมีมากขึ้นทุกที่และบางส่วนขอล้าย ขอลาออกจากราชการก็มีบ้าง แม้จะไม่มากนัก แต่ก็เป็ปัจจัยที่บ่งชี้ว่า ครูเหล่านั้นน่าจะขาดความพึงพอใจในการทำงาน อาจจะขาดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผล

การพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบของครูเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก แต่การจะพัฒนาไปแนวใด และอย่างไร น่าจะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์การ น่าจะช่วยให้มองเห็นเจตคติของครูต่องานสอน และระดับความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งที่แตกต่างไปจากองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผู้สนใจศึกษา กัน การหาความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่องานและความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถทราบอิทธิพลของ

สองตัวแปรที่มีต่อกัน การวิเคราะห์รายละเอียดในข้อคำถามจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนด
ยุทธวิธีในการแก้ปัญหาการบริหารให้เหมาะสมต่อไป

การศึกษาทักษะที่มีผลงานและความผูกพันต่อองค์การน่าจะช่วยให้มองเห็นทัศน
รวม ๆ ของครูที่มีผลงานสอนในโรงเรียนและจะมองเห็นระดับความผูกพันต่อองค์การ
ชัดเจนขึ้น ซึ่งน่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้เห็นภาพในมิติที่แตกต่างไปและหาทางแก้ไขปรับปรุง
สภาพการทำงาน การบริหาร การปลูกฝังความรักชาติในอาชีพครูเพื่อให้ครูมีความผูกพัน
ต่อองค์การมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยใช้เครื่องมือ
และกรอบความคิดเกี่ยวกับทักษะที่มีผลงานของ เอนก สงสุวรรณ (2533 : 7) ความ
ผูกพันต่อองค์การของ พอร์ตเตอร์ และสมิท (Mowday, Porter and Steers.
1982 : 219 - 224 ; citing Porter and Smith. 1970) เพื่อนำผลการศึกษา
มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการครูให้มีทักษะที่ดีต่อองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ
ให้มากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะที่มีผลงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน
ที่ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน
ที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีผลงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงทัศนคติที่มีต่องานและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารบุคลากร การปลูกฝังศรัทธาในวิชาชีพ ปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงาน และการบริหารเพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในแง่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ทัศนคติที่มีต่องาน จะศึกษาทัศนคติของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ในแง่ที่เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน บรรดาภาสในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามของ เอนก สงสุวรรณ (2533 : 7) ซึ่งได้ทำการศึกษาไว้

1.2 ความผูกพันต่อองค์การ จะศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยที่เกี่วข้องกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์การ การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจากแนวความคิดของ พอร์ตเตอร์และสมิท (Porter and Smith. 1970)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 375 คน ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 3,807 คน รวมทั้งสิ้น 4,182 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การศึกษารั้งนี้กระทำกับข้าราชการครูที่เป็นผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2536 จำนวนผู้บริหารโรงเรียน 191 คน ครูปฏิบัติการสอน 351 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 542 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ทักษะที่มีผลงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะที่มีผลงาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกรู้สึกที่ข้าราชการครูมีต่องานสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ รู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ทักษะที่มีผลงานสามารถประเมินได้จากแบบสำรวจทักษะที่มีผลงาน ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 ธรรมชาติของงาน หมายถึง ทักษะของครูที่มีต่อลักษณะของภารกิจหลักที่ครูปฏิบัติว่าเป็นลักษณะใด น่าพอใจหรือไม่

1.2 ค่านิยมของสังคมที่มีผลงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อหน้าที่ของบุคคลทั่วไปที่มีต่ออาชีพครู และการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างไร

1.3 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีสภาพเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

1.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อผลการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อโรงเรียนประถมศึกษาวัดได้จากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่น และศรัทธาในเป้าหมายค่านิยมและภารกิจที่โรงเรียนปฏิบัติงานอยู่

2.2 ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่ใช้ความพยายามสูงสุดในการทำงานให้โรงเรียนเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและความเจริญก้าวหน้า

2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน แม้จะมีข้อจำกัดต่าง ๆ บ้างก็ตาม

3. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสุโขทัย

4. ข้าราชการครู ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

4.2 ครูผู้สอน ที่เป็นข้าราชการทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารตามข้อ 4.1 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนในโรงเรียน การแบ่งขนาดของโรงเรียนใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้มีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
2. ทักษะที่มีผลงาน
3. ความเป็นครู
4. บรรยากาศในการทำงาน
5. ความพึงพอใจในการทำงาน
6. ความผูกพันต่อองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

การบริหาร หมายถึง การที่คณะบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ร่วมกัน (Simon. 1966 : 5) การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของการนำเอาทรัพยากรบริหารมาใช้ในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมนลิน. 25521 : 13 - 14) จึงกล่าวรวม ๆ ได้ว่า การบริหารองค์การ คือ การที่บุคคลในองค์การได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้ผลผลิตขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายนั่นเอง และแนวคิดในการบริหารองค์การในแต่ละยุคแต่ละสมัยหรือการบริหารองค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะธรรมชาติขององค์การ หรือสภาพขององค์การที่แตกต่างกันออกไป

การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการเลือกสรรและควบคุมสิ่งแวดล้อมให้แสดงกิริยาต่อบุคคลเพื่อให้

บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมาย (ภิญโญ สาร. 2516 : 35) การบริหารโรงเรียน
หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่า ผู้บริหารโรงเรียน
มีวัตถุประสงค์ เพื่อการบริการทางการศึกษา ให้แก่สมาชิกในสังคม (นิพนธ์ กินาวงศ์.
2523 : 12)

โรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
ศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีเป้าหมาย ภารกิจ และแนวทางในการบริหารงานของ
โรงเรียน พอสรุปสาระที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

เป้าหมายในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(2535 : 18 - 20) ได้กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา คือ
ในระดับก่อนประถมศึกษาจะต้องจัดการศึกษาให้เด็กก่อนประถมศึกษา ให้ความพร้อมในด้าน
ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พร้อมทั้งจะเรียนในระดับประถมศึกษา ในระดับประถม
ศึกษา จะต้องเกณฑ์เด็กที่มีอายุตามเกณฑ์พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2523 ทุกคนได้เข้า
เรียน และมีความรู้ความสามารถตามจุดหมายของหลักสูตรประถมศึกษา 2521 (ฉบับปรับปรุง
พ.ศ.2533) ที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ คือ การพัฒนาตนเอง ได้แก่
การมีความรู้พื้นฐาน มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์ แก้ปัญหาเป็น เสื่อสละ และมุ่งมั่นพัฒนา การพัฒนา
อาชีพ ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รักการทำงาน และทำงานเป็น การพัฒนาสังคม ได้แก่
การปฏิบัติตนต่อบ้าน ชุมชน ประเทศ และโลก และนอกจากนี้ยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา
ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อให้นักเรียนที่อยู่ในท้องที่ห่างไกลในชนบทได้มีโอกาสได้รับการ
ศึกษา โดยมีเป้าหมายที่จะจัดสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อม และเป็นความต้องการ
ของประชาชนอีกด้วย

ภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา
ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่แปดถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบห้า

ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 อย่างทั่วถึง และนอกจากนี้โรงเรียนประถมศึกษา
ยังได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นให้แก่เด็กที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท เพื่อสนองนโยบายการกระจายโอกาสทางการศึกษา
และการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึง (คณะกรรมการการประม
ศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 2)

วราณี โสมประสูตร (2532 : 14) กล่าวถึงหน้าที่ของโรงเรียนประถมศึกษา
โดยทั่วไป ดังนี้

1. ฝึกฝนให้นักเรียนเกิดทักษะในการติดต่อสื่อสารความหมายในการใช้ภาษาแม่
และการคิดคำนวณ การคาดคะเน ให้เป็นประโยชน์แก่ชีวิตประจำวัน
2. เสริมสร้างกิจนิสัย สุชนนิสัย ในการดำรงตนและครอบครัว
3. ฝึกฝนให้นักเรียนรู้จักแสวงหา และจับจ่ายใช้สอยให้เหมาะสมกับอัตภาพ
4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ต่อสังคมที่ตนอาศัยอยู่
5. สร้างเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี มีค่านิยมในระเบียบประเพณี ศิลปะ

และวัฒนธรรมอันดีงาม

6. ฝึกฝนให้นักเรียนรู้จักใฝ่หาความรู้ ปรับตนและสนใจต่อข่าวเหตุการณ์บ้านเมือง
อย่างสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2526 : 159 - 162) ได้กำหนดหน้าที่ของ
โรงเรียนประถมศึกษาไว้ 2 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะที่เป็นสถาบันทางการศึกษาสถาบันหนึ่งของสังคม หรือบทบาท
ในฐานะที่เป็นโรงเรียนในสังคม ในบทบาทด้านนี้ โรงเรียนประถมศึกษาจะมีหน้าที่หลักอยู่
2 ประการ คือ

1.1 หน้าที่ในฐานะเป็นสถาบันทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการให้การศึกษ
และฝึกอบรมแก่สมาชิกในชุมชน หน้าที่ในด้านนี้จะครอบคลุมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ
ฝึกผู้เรียนให้มีทักษะและความสามารถในการประกอบอาชีพ และการสร้างความสัมพันธ์กับ
ชุมชน

1.2 หน้าที่ในการสนองความต้องการทั้งในส่วนของสังคมและบุคคล ในฐานะที่เป็นสถาบันหนึ่งในสังคม โรงเรียนจะต้องพยายามช่วยแก้ปัญหาของชุมชนที่ตั้งอยู่ และปัญหาของมวลสมาชิกของชุมชน เช่น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาในการพัฒนาด้านอาชีพ โดยที่โรงเรียนจะเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เข้าสู่สังคมหรือชุมชนที่ตั้งนั้น

2. บทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา เป็นบทบาทหน้าที่เฉพาะเจาะจงกว่าบทบาทหน้าที่ในประการแรก ในบทบาทนี้ โรงเรียนประถมศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 ให้การศึกษาเบื้องต้นที่กุลบุตรกุลธิดาโดยทั่วไปพึงจะได้รับ มุ่งหมายที่จะสร้างเสริมพัฒนาการเด็กด้วยการอบรมสั่งสอนอันมีมูลฐาน
- 2.2 ให้การศึกษาตามหลักสูตรประถมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.3 ให้การศึกษาภาคบังคับแก่พลเมืองที่อยู่ในเขตบังคับ
- 2.4 ปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแบบแผนของทางราชการในฐานะที่เป็นสถานที่ราชการหน่วยหนึ่ง
- 2.5 เป็นแหล่งกลางของชุมชนทั้งในทางการศึกษาและพัฒนาชุมชน

ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา

ถ้าพิจารณาเป้าหมาย ภารกิจ และหน้าที่ของโรงเรียนประถมศึกษาแล้วจะเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องดำเนินงานหลายอย่างหลายประการ ที่จะทำให้งานในภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529 : 27) ได้กำหนดขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ และการเงิน งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้งานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และมีงานอื่นอีก 5 งาน เป็นงานสนับสนุน และงานบุคลากรก็ถือว่า เป็นงานสนับสนุนที่สำคัญที่สุด เพราะงานทุกงานจะต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินงานทั้งสิ้น

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งการพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 6) การหาวิธีการให้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ได้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานด้วย (จักรชัย อรรถนันท์. 2521 : 177) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ดีเพียงไร ความจำเป็นเบื้องต้นในการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เมื่อได้คนมาแล้ว ก็จำเป็นจะต้องหาทางให้เขาอยู่กับเราด้วยความเต็มใจ และด้วยความหวังที่จะยึดถือเป็นงานถาวรตลอดไป เพราะเมื่อคนมีความเต็มใจและมีความหวังในงานที่เขาทำ เขาก็จะพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความริเริ่มที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความเจริญก้าวหน้า (พนัส หันนาคินทร์. 2529 : 101) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ จากความหมายและขอบเขตของการบริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่างานบุคลากรมีอยู่ทุกกระบวนการของการบริหารที่ต้องใช้คนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียน ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และมีความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะงานจัดการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานจึงจะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีสภาพพื้นฐานในการบริหารงานที่แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้ได้มาตรฐาน

เดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6 - 15) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2536 ขึ้น เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ เป็นแนวทางการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

งานวิชาการ

มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับนักเรียนและท้องถิ่น โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- สร้าง และ/หรือ ปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น
- ใช้หลักสูตรที่สร้าง และ/หรือ ปรับปรุงขึ้น
- ประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สร้าง และ/หรือ ปรับปรุงขึ้นแล้วนำผลการประเมินไปใช้

การประเมินไปใช้

มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักสูตรและนักเรียน มีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- มีการเตรียมการสอนโดยจัดทำแผนการสอนที่มีองค์ประกอบครบถ้วน สัมพันธ์กันสอดคล้องกับหลักสูตรและนักเรียน

- จัดการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่กำหนดไว้
- ประเมินผลการเรียนได้ถูกต้องตามหลักการ และระเบียบการ

ประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนจัดแหล่งความรู้ และสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- จัดแหล่งความรู้และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียน

การสอน

- มีเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมทางวิชาการอย่างเหมาะสม

- มีสถานที่และระบบการจัดเก็บรักษาบริการเอกสารสิ่งพิมพ์ และสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งปรับปรุงซ่อมแซม ให้พร้อมที่จะใช้ประโยชน์ได้

มาตรฐานที่ 4 โรงเรียนจัดการนิเทศการศึกษาอย่างมีระบบ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- วางแผน/โครงการนิเทศภายในได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ
- ดำเนินการนิเทศภายในตามแผน/โครงการนิเทศ โดยใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับงาน และผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง
- ประเมินผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน
- ประสานงานกับหน่วยงานภายในเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน

งานกิจการนักเรียน

มาตรฐานที่ 5 โรงเรียนเกณฑ์เด็กในวัยการศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนได้ครบตามเป้าหมาย และได้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ดำเนินการให้เด็กในวัยการศึกษาภาคบังคับได้เข้าเรียนครบตามเป้าหมาย
- ดำเนินการให้นักเรียนได้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 6 โรงเรียนจัดบริการแก่นักเรียน ตามสภาพพื้นฐานอย่างเหมาะสม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- บริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสม
- บริการด้านอาหารกลางวันที่มีคุณค่าทางโภชนาการอย่างเหมาะสม

- บริการแนะแนวนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- บริการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

มาตรฐานที่ 7 โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตร
มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 8 โรงเรียนมีบุคลากรเพียงพอโดยจัดให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- มีจำนวนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด หรือจัดบุคลากร

ปฏิบัติงานได้ครบตามภารกิจ

- บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามวุฒิ/ประสบการณ์/

ความสนใจ หรือความถนัด

มาตรฐานที่ 9 โรงเรียนสนับสนุนและดำเนินการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตรงตาม

ความต้องการของบุคลากร

มาตรฐานที่ 10 โรงเรียนพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและจำเป็นอย่างทั่วถึง
และต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ให้แก่บุคลากรตามความต้องการจำเป็นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

- ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีคุณธรรม

งานธุรการและการเงิน

มาตรฐานที่ 11 โรงเรียนใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- มีแผน/โครงการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภารกิจและสอดคล้องกับ

สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียน

- มีการกำหนดงานตามแผน/โครงการ
- มีการประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาใช้

ในการปรับปรุงแผน/โครงการ

มาตรฐานที่ 12 โรงเรียนบริหารงานธุรการอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน และมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- จัดระบบและปฏิบัติงานธุรการได้อย่างถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำไป

ใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของโรงเรียน และเอื้อต่อการเรียนการสอน

- ดำเนินการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างรัดกุม
- ประชาสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

มาตรฐานที่ 13 โรงเรียนบริหารงานการเงิน บัญชี และพัสดุ อย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน และมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการเรียน การสอน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ใช้จ่ายเงินของโรงเรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ

และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

- จัดระบบและปฏิบัติการเงินและบัญชีได้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- จัดหา จัดเก็บ และจัดสรรวัสดุ ครุภัณฑ์ ได้ตรงกับวัตถุประสงค์

ของการใช้งาน

- บริการและควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เกิดประโยชน์ต่อ

การเรียนการสอน

งานอาคารสถานที่

มาตรฐานที่ 14 โรงเรียนวางแผนและจัดให้มีอาคารสถานที่อย่างเพียงพอ และเหมาะสม ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้

- มีอาคารเรียน อาคารประกอบและบริเวณอย่างเพียงพอ หรือมีการแก้ปัญหาการขาดแคลนได้อย่างเหมาะสม
- มีแผนการจัดสร้าง และรื้อถอนอาคาร พร้อมมีแผนผังโรงเรียนที่เหมาะสม

มาตรฐานที่ 15 โรงเรียนวางแผนและใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนและชุมชนพร้อมทั้งดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- วางแผนและใช้อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน
- บำรุงรักษา ซ่อมแซม ตกแต่งอาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้อยู่ในสภาพดี และปลอดภัย

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มาตรฐานที่ 16 โรงเรียนจัดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- จัดกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันในด้านบริการและปฏิบัติกิจกรรมตัวบ่งชี้ ดังนี้

- มีการให้บริการทางวิชาการ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ทูตสันถวไมตรี และสถานฝึกงานอาชีวศึกษา ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

- มีการร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากเป้าหมาย ภารกิจ และแนวคิด ในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา ที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนแตกต่างไปจากการบริหารธุรกิจเพราะ การบริหารธุรกิจผลที่ได้ออกมา คือ กำไรมองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นจุดประสงค์ที่สำคัญ แต่การบริหารโรงเรียน มีลักษณะยากต่อการตรวจสอบในเชิงคุณภาพ โรงเรียนแต่ละโรงเรียน มีองค์ประกอบด้านปัจจัยที่แตกต่างกัน จึงเป็นผลทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียน มีความแตกต่างกัน (พนัส หันนาคินทร์. 2529 : 3)

วิเชียร ปารามภ์ (2528) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีน้ำหนักในการจำแนกความแตกต่างมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษามี 14 ตัวแปร ที่มีความสำคัญ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุ และการศึกษาอบรมของผู้บริหาร ความแตกต่างบริเวณโรงเรียน การจัดการบริการ สวัสดิการนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน ความสามารถในการบริหาร มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อนักเรียนของครู การจัดกิจกรรมนักเรียน ความสามารถในการสอนของครู คุณวุฒิและการศึกษาอบรมของครู ขวัญกำลังใจของครู การให้บริการแก่ชุมชน และการใช้หลักสูตร จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูหลาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมากที่สุด คือ บุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน เพราะบุคลากรในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น หลักที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนอย่างหนึ่ง คือ ทำอย่างไรจึงจะให้ครูมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจ มีความรักที่จะทำงานและรักโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

ทัศนคติที่มีต่องาน

ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคลเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำสิ่งใด

สิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.

2529 : 7) ทักษะที่มีต่องานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทักษะและความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายอาจใช้แทนกันได้ (Vroom. 1964 : 99)
ความพึงพอใจในการทำงาน คือ คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจของบุคคลซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ และทักษะของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ (Good. 1973 : 320)
องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์การมีทักษะที่ไม่ดี ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะ
เป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออก
จากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานที่จะทำให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่มีต่องาน

ในองค์การมีองค์ประกอบหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์การ การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน จะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่มีต่องาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่องานได้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์การ คือ

1. สภาพของการทำงาน
2. การนิเทศงาน
3. การติดต่อสื่อสาร
4. สมาชิกร่วมงาน
5. การจัดการ
6. ค่าจ้าง
7. ลักษณะงาน

เอนก สงสารณ (2533 : 45 - 46) ได้ทำการศึกษาทักษะที่มีต่องานตามแนวคิดของ วรูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ คูก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ในองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่มีต่องาน 4 ด้าน คือ

1. บรรพชาติของงาน หมายถึง ลักษณะการใช้ความรู้ ความอดทน ความน่าสนใจ ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุข ในงานที่ปฏิบัติ
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในสังคมที่มีต่องานนั้น ๆ ในเรื่องของความมั่นคง การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสามารถ และรายได้ของพนักงานนั้น
3. บรรพชาติในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสรีภาพในการทำงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ และการยอมรับรับถือของเพื่อนร่วมงาน
4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความรักและผูกพันกับสถาบัน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ทักษะที่ต่องานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร เพราะการมีทักษะที่ต่องานนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจในลักษณะของงาน มีความพอใจที่จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง จะต้องทำการศึกษา และดำเนินการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งทักษะที่ต่องานที่พอควร และทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรที่มีอยู่แล้วมีทักษะต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป โดยเฉพาะควรจะได้ศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่มีต่องานดังต่อไปนี้ คือ

1. ความเป็นครู
2. บรรพชาติในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความเป็นครู

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสังคมประภิต หรือกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) ทำหน้าที่ช่วยให้มนุษย์แปรสภาพจากการเป็นบุคคลที่พึ่งตนเองไม่ได้ ให้เป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองได้ โดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ในบทบาทของครู และบุคคลอื่นทำหน้าที่ในบทบาทของนักเรียน (เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. ม.ป.พ. : 38) ครูมีบทบาทสำคัญ ในการปลูกฝังคุณลักษณะและสมรรถภาพที่สังคมต้องการให้แก่เยาวชน เพื่อจะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีต่อไป ดังนั้น อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่สำคัญอาชีพหนึ่ง บุคคลที่จะมาประกอบอาชีพครู จึงจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะและเข้าใจในบทบาทของครูเป็นอย่างดี

ความหมาย

คำว่า "ครู" ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้อย่างต่าง ๆ กัน เช่น
ครู หมายถึง ผู้มีภาระอันหนัก หรือผู้ที่มีความหนัก หรือบุคคลที่ควรเคารพยกย่อง (พุทธทาสภิกขุ. 25529 : 92)

ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนศิษย์ หรือผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 17)

โกสิน รัชสาพันธุ์ (2530 : 63) ได้กล่าวถึงอาชีพครูว่า ในปัจจุบันได้กลายมาเป็นอาชีพทำหน้าที่ให้การศึกษา ทำหน้าที่สอนคน พัฒนาคน คำว่าครูยังมีความศักดิ์สิทธิ์คงอยู่ในจิตสำนึกของคนดีทุกคน จึงมีคำกล่าวเปรียบเทียบบครูไว้อย่างต่าง ๆ กัน เช่น

ครู คือ ปุณฺณบุคคฺล

ครูเป็นเช่นเดียวกับพระพุทธเจ้า คือ เป็นกัลยามิตร

ครูเป็นผู้นำหรือมักคุเทศก์ทางวิญญาณ

ครู คือ พ่อ แม่ คนที่สองของศิษย์

ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ

จะเห็นได้ว่าสถานภาพของครูตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นบุคคลได้รับการยกย่องและมีเกียรติอย่างสูงในสังคมทั้งในทางโลก และทางธรรม แต่ในปัจจุบันบทบาทของครูอาจ

จะเปลี่ยนไปจากครูทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่ศิษย์ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียน ได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เพราะในปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีแหล่งความรู้มากขึ้น ✓

ลักษณะอาชีวครู

อาชีวครูในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูงสาขาหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531 : 24 - 27) ดังต่อไปนี้ คือ

1. วิชาชีพครูมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็นที่สังคม จะต้องมีการดังกล่าว การสอนเพื่อพัฒนาผู้เข้าให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างดี มีความสุขเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม เป็นกิจกรรมสำคัญที่ทุกสังคมถือเป็นรากฐานความเจริญ วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพหลักที่เป็นแหล่งกำเนิดของวิชาชีพอื่น
2. การใช้วิธีการแห่งปัญหาในการให้บริการ วิชาชีพครูต้องใช้วิธีการแห่งปัญหา เป็นอย่างยิ่ง เพราะการสอนเป็นเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ไปสู่เยาวชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการ และทฤษฎีในการให้บริการ
3. ต้องได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน รู้หลักการและ วิธีสอน รวมทั้งการประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิชาชีพครู จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาอบรมเป็นระยะเวลาชวาวนานพอสมควร จึงจะประกอบอาชีพได้
4. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สมาชิกมีความเป็นอิสระ และเสรีภาพทางวิชาการ ในการให้บริการตามมาตรฐานของวิชาชีพไม่น้อยกว่าวิชาชีพชั้นสูง
5. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณ เป็นแนวทางปฏิบัติ
6. วิชาชีพครูมีสถาบันวิชาชีพควบคุมมาตรฐาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของ วิชาชีพ ปัจจุบันนี้มี ครูสภา ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488

บทบาทและหน้าที่ของครู

จากคำกล่าวที่ว่า "ครู คือ วิสวการสังคม" โดยหน้าที่ และอุดมการณ์ของครูไม่ว่าจะแยกออกจากบทบาทของสังคมได้เลย ครูจึงทำหน้าที่ควบคุมและเชื่อมโยงกลไกของสังคม จากคำขวัญของสหพันธ์องค์การวิชาชีพครูแห่งโลก (World Confederations of Teaching Professional W.C.O.T.P.) กล่าวว่า

"การศึกษาเป็นองค์ประกอบอันจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมในทุก ๆ ด้าน ครูเป็นผู้เชื่อมโยงอันสำคัญระหว่างนโยบายของสังคมและการปฏิบัติทางการศึกษา และเป็นตัวเชื่อมโยงอันสำคัญ ระหว่างหลักชัยของการศึกษากับผลประโยชน์ของสังคมโดยรวม" (เกริก วัยคฆานนท์. 2532 : 7)

เกริก วัยคฆานนท์ (2532 : 4 - 5) ได้แบ่งบทบาทของครูในสถานศึกษาจำแนกเป็น 6 ประการ คือ

1. ครูมีบทบาทในฐานะผู้ปกครองหรือบิดา - มารดา ของนักเรียน
2. ครูมีบทบาทในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งของสถานศึกษา มีหน้าที่ต้องบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ครูมีบทบาทในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่างในด้านคุณธรรมและความเป็นผู้นำ
4. ครูมีบทบาทในฐานะมีคฤเทศก์ หรือผู้ชี้นำ เพื่อให้พัฒนาการของนักเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร
5. ครูมีบทบาทในฐานะผู้ทำหน้าที่ควบคุมกระบวนการสังคมประภิด (Socialization) อันเป็นกระบวนการที่ทุกสังคมมีความมุ่งหมายที่จะให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้และมีพัฒนาการในทางที่พึงปรารถนาภายใต้กระบวนการสังคมประภิดนี้
6. ครูมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาในส่วนเกี่ยวกับการเรียนการสอน ครูต้องทำหน้าที่เป็นนักพัฒนาหลักสูตร โดยปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียนตลอดเวลา

บรรจง จันทรสา (2524 : 1 - 5) ได้ชี้ให้เห็นถึงสำคัญของครู กล่าวคือ ครูเป็นผู้นำสังคม เป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ใช้วิชาความรู้และเป็นผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ เพื่อความเจริญของสังคมนั้น ๆ

สำเร็จ นิลประดิษฐ์ (2533 : 1) กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง เพราะเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น เป็นการให้บริการโดยใช้วิธีแห่งปัญหามีความอิสระในการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพและมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ การที่ประชาชนจะยอมรับและศรัทธาครูเพียงใดขึ้นอยู่กับผลงานที่เกิดจากครูใช้ความรู้ความสามารถในการสอน และการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจตามจรรยาบรรณครู

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524 : 48 - 52) ได้แบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูออกเป็น 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. บทบาทงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูโดยทั่วไป เช่น บทบาทต่อนักเรียน การจัดการกรรมการเรียนการสอน การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชน
2. บทบาทในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในลักษณะจรรยาบรรณ ครูทุกคนจะต้องมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบประเพณีครูว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ.2526 ซึ่งถือว่าเป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างหนึ่ง
3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายที่หน่วยงานบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งไว้ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะตำแหน่ง เช่น การสอน การศึกษาวิจัย การบริการแก่สังคม การนิเทศ งานธุรการ และบริการ
4. บทบาทหน้าที่ของครูในลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นบทบาทในด้านคุณลักษณะของครูที่สังคมต้องการหรือสิ่งที่ครูควรมี เช่น การศึกษาค้นคว้าความรู้อยู่เสมอ ความศรัทธาในอาชีพ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี

กล่าวสรุปได้ว่า บทบาทและการกิจของครูนั้น นอกจากจะต้องมีบทบาทตามหน้าที่จัดการศึกษาแล้วจะต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือสังคม และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมด้วย ดังมีผู้กล่าวว่าครู คือ วิศวกรของสังคมนั่นเอง หรือครู คือ ผู้สร้างโลก

สมรรถภาพของครู สมรรถภาพครูก็คือ คุณลักษณะที่ดีของครูอันจะมีผลต่อการศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นิคม ชั่วพลัด. 2522 : 7) สมรรถภาพควรเป็นคุณสมบัติที่มีผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัย หรือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้

ฮอลล์ และฮาวาร์ด (Hall and Harward. 1976 : 48 - 49) ได้จำแนกสมรรถภาพครูออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies)
2. สมรรถภาพด้านอารมณ์และจิตใจ (Affective Competencies)
3. สมรรถภาพด้านปฏิบัติการ (Performance Competencies)
4. สมรรถภาพด้านการสอน (Consequence or Product Competencies)
5. สมรรถภาพในการศึกษาค้นคว้า (Exploratory or Expressive

Competencies)

เมื่อพิจารณาสมรรถภาพของครูที่สอนในระดับประถมศึกษา

มานพ ภาษิตวิไลธรรม (2520 : 46 : 60) กล่าวถึง สมรรถภาพของครูประถมที่สังคมต้องการประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 9 ประการ คือ

1. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมชนบท
2. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีโดยเฉพาะแก่นักเรียน
3. ปฏิบัติงานสอนตรงเวลา
4. แต่งกายเรียบร้อย หุุดจางไพเราะ
5. กระตือรือร้น ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน
6. กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักรับผิดชอบ
7. มีความสามัคคีในหมู่คณะ
8. รับผิดชอบต่องาน และทำงานให้สำเร็จ
9. สามารถปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่นักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา (2533 : 5 - 6) ได้กำหนดสมรรถภาพที่คาดหวังของครูประถมศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ได้แก่

1.1 สมรรถภาพด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหา ความรู้ทางวิชาชีพครู ทักษะการนักเรียน การแนะแนว ชุมชน และการพัฒนา

1.2 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ได้แก่ ความรู้ทางภาษา ความรู้ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

2. สมรรถภาพด้านเทคนิควิธี ได้แก่

2.1 สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีสอนทั่วไป เช่น การวางแผนการสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินผล

2.2 สมรรถภาพด้านวิธีสอนวิชาเฉพาะ เช่น วิชาทักษะ วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สร้างเสริมลักษณะนิสัยและการงานพื้นฐานอาชีพ

2.3 สมรรถภาพด้านกิจการนักเรียน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านกิจกรรม

2.4 สมรรถภาพด้านเทคนิคการแนะแนว

2.5 สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาโรงเรียน ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน และความเป็นผู้นำ

3. สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ ได้แก่

3.1 เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู

3.2 เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานครูในระดับประถมศึกษา

3.3 สุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

3.4 ค่านิยมของการทำงานและดำรงชีวิต

3.5 ความเป็นผู้นำ

3.6 เจตคติที่ดีต่อศิลปวัฒนธรรมไทย

จากที่กล่าวมานอกจากจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความสามารถในการเป็นครูได้ดั่งนั้น จะต้องมีความสมรรถภาพต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานได้อย่างดี คือ พอสรุปได้ว่า

จะต้องมีสมรรถภาพที่สำคัญ ๆ ใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครูเป็นอย่างดี

คุณลักษณะของครูที่ดี

คุณลักษณะที่ดีของครู หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้ให้เห็นความดีของครู หรือบุคลิกภาพ และอุปนิสัยประจำตัวครูมีผลกระทบต่อคุณลักษณะของนักเรียนได้

จากการสัมภาษณ์เรื่องลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2527 : 6 - 9) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุปลักษณะครูที่ดีไว้ว่าครูจะต้อง

1. มีความรักในอาชีพครู บุคลิกลักษณะดี มนุษย์สัมพันธ์ดีและความรู้ดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ
3. มีลักษณะของคนพัฒนาแล้ว
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน
6. พึ่งตนเอง

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 129 - 202) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของนักการศึกษา

1. คุณสมบัติส่วนตัว ประกอบด้วย ความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง สุขภาพทางกาย และจิตใจดี บุคลิกภาพดี มีความตรงต่อเวลา มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน มีความสามารถในการพูด
2. คุณสมบัติทางด้านงานอาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ในวิชาที่สอน วิธีสอน ความคิดริเริ่ม และความสนใจต่ออาชีพ
3. ความสามารถในการดำเนินการสอน ประกอบด้วย มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน และเข้าใจนักเรียน
4. ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น นักเรียน ครูและผู้ปกครอง

ครุสภา (2533 : 9 - 51) ได้กำหนดคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. รอบรู้ สอนดี หมายถึง มีความรู้ และความสามารถในวิชาชีพครู ด้านสนับสนุน การเรียนการสอน วัสดุทางการบ้านเมืองและเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

2. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ ประกอบด้วย มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ซื่อสัตย์ อดทน ประหยัด มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู และมีความ เป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

3. มุ่งมั่นพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและชุมชน

ตามที่กล่าวมาเป็นคุณลักษณะที่ดีของครูส่วนหนึ่ง และยังมีผู้ศึกษาและกล่าวไว้อีก มากมาย แต่พอสรุปได้ที่สำคัญ คือ ครูทุกคนจะต้องมีความรู้ความสามารถในหน้าที่ มีคุณธรรม ของคนดี และที่สำคัญคือ จะต้องมีความศรัทธาและเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

บรรพชาศในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2521 : 300) ได้ศึกษาไว้ว่า โดยทั่วไปพนักงานไม่ได้ทำงาน อยู่ภายในความว่างเปล่า เมื่อมาทำงานพวกเขามีความเข้าใจมาก่อนว่า พวกเขาใคร่ใคร่ เขาควรจะได้รับอะไร และพวกเขามีความสามารถจะกระทำอะไรได้ ความเข้าใจที่มีมาก่อน เหล่านี้ประกอบกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างขององค์การ และความเห็นของกลุ่มงาน จะเป็นตัวกำหนดว่า พวกเขาจะมีทัศนคติเกี่ยวกับงาน และสภาพแวดล้อมของเขายังไงบ้าง การปฏิบัติงานของ พนักงานไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มองเห็นได้เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ ความรู้สึกที่เกิดจากความคิดของพวกเขา เกี่ยวกับบรรพชาศที่พวกเขากำลังทำงานอยู่ด้วย

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 111) ได้กล่าวว่า ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อคนรู้สึกเต็มใจ เขาจะรู้สึกเพลิดเพลิน หรือสนุกกับผลของงาน งานจึงเป็นไปอย่าง สมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา ความรอบรู้ และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปได้ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะไปอยู่ ณ ที่แห่งใด จะต้องเกิดความรู้สึกต่อสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ทั้งที่เป็น สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากสภาพของสังคม ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้

เรียกว่า "บรรณานุกรม" และความรู้สิ่งนี้เมื่อเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ ก็คือ บรรณานุกรมของหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ นั่นเอง

สำหรับเรื่องบรรณานุกรมในองค์การที่นักวิชาการชาวต่างประเทศได้ให้ข้อคิดเห็นทั้งที่ได้ทำงานงานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าทั่วไป ดังเช่น

สเคียร์ (ทองศรี กัญญา อุษยชา. 2526 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Steers.) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรณานุกรมองค์การ หมายถึง บุคลิกภาพขององค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งสามารถจะพบเห็นได้จากสมาชิกขององค์การ และยังได้ชี้ว่า ยังมีสิ่งสำคัญอีกหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความหมายของบรรณานุกรม ซึ่งได้แก่

1. สมาชิกในองค์การ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตที่สัมผัสได้ และบรรณานุกรมขององค์การหนึ่ง ๆ ก็คือ สิ่งที่สมาชิกในองค์การนั้น ๆ มีความเชื่อว่า มันเป็นอย่างนี้ ไม่มีความจำเป็นว่าความเป็นจริงจะเป็นเช่นไร เช่น ในกรณีที่สมาชิกในองค์การยอมรับบรรณานุกรมเผด็จการ หมายความว่า เขาเหล่านั้นจะทำอย่างไรก็ตามคำสั่งเท่านั้น แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามบริหารแบบประชาธิปไตย หรือการเน้นให้ความสำคัญต่อคนในองค์การก็ตามที่

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะขององค์การ กับการกระทำอันเป็นผลให้เกิดบรรณานุกรมองค์การ องค์การแต่ละองค์การจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามการกระทำและความเชื่อ

3. บรรณานุกรมองค์การที่เกิดขึ้นในองค์การ จะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ แม้ว่าจะไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ดังในประการที่ 2 ก็ตาม นั่นก็คือ บรรณานุกรมจะเป็นสิ่งที่พบเห็นได้ และเข้าใจได้อย่างกว้างขวาง

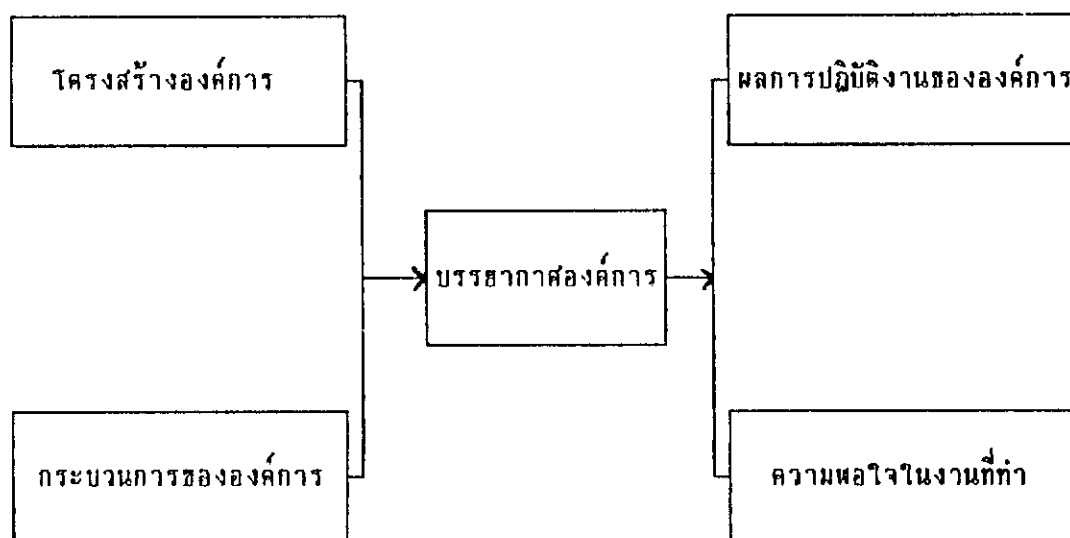
อรุณ รักธรรม (2523 : 223) ได้กล่าวว่า บรรณานุกรมองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ รับรู้โดยตรงและโดยอ้อม บรรณานุกรมองค์การจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา ในการทำงาน นอกจากนั้นบรรณานุกรมขององค์การมีลักษณะเป็นที่เชื่อมโยง มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำ บรรณานุกรมองค์การจะเป็นการ

รับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ส่วนอีกด้านหนึ่งก็คือ ขวัญหรือกำลังใจ และพฤติกรรมของบุคลากร พฤติกรรมและขวัญของบุคลากร ไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำ หรือโครงสร้างขององค์การที่แท้จริง บุคคลแต่ละคนจะมองโลกโดยผ่านทางหน้าต่างที่แคบด้วยค่านิยม ความต้องการ และบุคลิกภาพของเขา การรับรู้เหล่านี้ที่มีต่อโลกจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของเขา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2522 : 301 - 304) ได้กล่าวถึง การเกิดขึ้นของบรรยากาศองค์การจะมีตัวกำหนดบรรยากาศอยู่หลายปัจจัยเมื่อลักษณะบางอย่างขององค์การถูกเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ เช่น ประธานคนใหม่ขององค์การ อาจจะเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าวนี้ อาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การ และในที่สุดจะมีอิทธิพลต่อบุคคล เช่น ความพยายามของพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือ ความพอใจ ดังนั้นเพื่อการบริหารงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าพวกเขามีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การอย่างไร

แผนภูมิแสดงตัวกำหนดและอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ



ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ มีอยู่ดังนี้

1. ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อภาวะเศรษฐกิจดีโครงการที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจจะยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่ว ๆ ไปแล้วจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณจะถูกประหยัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้
2. แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การจะมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติ
3. นโยบาย นโยบายขององค์การไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นนัยก็ตาม จะสร้างความรู้สึกระบอบใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายใน จะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์การที่มักจะใช้บุคคลภายนอกสำหรับตำแหน่งระดับสูง
4. ค่านิยม ค่านิยมของผู้บริหารขององค์การจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก บริษัทที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานของบริษัท มักจะให้บำนาญ การรักษานายาบาล และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ สูงกว่าโดยเฉลี่ย บริษัทดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่มีความอบอุ่น ความเป็นมิตรมากกว่าองค์การที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับกำไรแทนที่จะเป็นความพอใจของพนักงาน
5. โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนนั้นอาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัว และให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลงจะมีบรรยากาศของความคล่องตัวในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า

- 6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรรชากาศขององค์การจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของคนภายในองค์การ คุณลักษณะ เช่น อายุ โศกเจตน์ของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนของผู้บริหารหญิง และแม้กระทั่งการไว้ผมยาวหรือผมสั้นของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การโดยรวม และมีผลกระทบต่อกันคนและพฤติกรรมของสมาชิก

องค์ประกอบของบรรรชากาศองค์การ

ฮัลปิน (Halpin. 1966 : 133 - 152) ได้พัฒนาเครื่องมือในการศึกษาเรื่องบรรรชากาศองค์การจนเป็นที่ยอมรับและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางได้กำหนดองค์ประกอบของบรรรชากาศองค์การจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยกำหนดให้มี 8 มิติ ซึ่งแยกเป็นพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมผู้บริหารอีก 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี และจากพฤติกรรมทั้ง 8 มิตินี้ นำมาวิเคราะห์ให้เป็นแบบบรรรชากาศองค์การ 6 แบบ คือ บรรรชากาศองค์การแบบแจ่มใส บรรรชากาศองค์การแบบอิสระ บรรรชากาศองค์การแบบควบคุม บรรรชากาศองค์การแบบสนิทสนม บรรรชากาศองค์การแบบรวมอำนาจ และบรรรชากาศองค์การแบบซึมเศร้า โดยพฤติกรรมแต่ละมิติ และบรรรชากาศองค์การแต่ละแบบจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา 4 มิติ คือ

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) คือ การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมไม่ช่วยเหลือสนับสนุนร่วมมือกันทำงาน ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานทั้ง ๆ ที่ลักษณะของงานจะต้องอาศัยความร่วมมือทำกันเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี

1.2 อุปสรรค (Hindrance) คือ การที่ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่คล่องตัว หรือขาดความสละสลวยรวดเร็ว เพราะผู้บริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านั้นไม่มีความจำเป็นและยังทำให้งานล่าช้า มากยิ่งขึ้น

1.3 ขวัญ (Esprit de corps) คือ การที่ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน และต่างพยายามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในด้านส่วนตัว และภารกิจต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) คือ การที่ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณคนต่างมีมิตรไมตรีต่อกัน มีการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิด ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน แต่พฤติกรรมที่ว่านี้อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

2. พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ คือ

2.1 ห่างเหิน (Aloofness) เป็นพฤติกรรมที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานจะเป็นแบบทางการหรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหารจะยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ระบบบริหารงานจะยึดถือกฎระเบียบมากกว่าความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งในการบริหารงานผู้บริหารจะพยายามไม่ให้สนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

2.2 มุ่งผลงาน (Production emphasis) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสวดส่องดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานโดยใกล้ชิด จะพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็จะพยายามกระตุ้นให้ทุกคนทำงานหนักมากขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามจะให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถสูง การควบคุม ผู้บริหารจะใช่วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของคนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างที่ยุ่อื่นจะยึดถือไปปฏิบัติได้

2.4 กรุณาปราณี (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความเมตตากรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

แบบอย่างของบรรยากาศองค์การ 6 แบบ

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่มีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร มีความพึงพอใจในผลงานของทุกคน และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ
2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างดียิ่งทั้งการให้คำแนะนำและการแก้ปัญหา ผู้ร่วมงานมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี ขวัญและกำลังใจสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย
3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายเหนือสิ่งอื่นใด จึงพยายามควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ที่วางไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีงานทำจนล้นมือ ไม่ค่อยมีเวลาสร้างความสัมพันธ์กัน ความสนิทสนมระหว่างกันจึงต่ำ แต่เนื่องจากผู้บริหารบริหารงานดีจึงทำให้ได้ผลงานที่ดี ผลงานที่ปรากฏนั้น สร้างความพึงพอใจและความภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมงาน ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ดี
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก ผู้บริหารมักจะไม่ควบคุมตรวจสอบหรือสั่งการด้วยตัวเองอย่างใกล้ชิด แต่จะปล่อยให้ผู้ร่วมงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน ซึ่งอาจจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้รับความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรเพียงมีคิเคียว ความภูมิใจในผลงานมีน้อย
5. บรรยากาศแบบรวมนอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยวิี้ออกคำสั่ง ควบคุม และตรวจสอบ การปฏิบัติ

งาน ของผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวด แสดงตนเป็นผู้รู้ดี เกี่ยวกับงานในทุก ๆ ด้าน ไม่รับฟัง
ความคิดเห็นผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานจึงมีความรู้สึกว่าการทำงานมาจากการถูกบังคับมากกว่า
จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ผลงานล้มเหลว ความสัมพันธ์
ฉันท์มิตรมีน้อยมาก และขวัญกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบหิมะ (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศของ
การปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำและขาด
สมรรถภาพในการบริหาร ผู้บริหารไม่อ่านวสความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน
แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบขึ้นมาให้อย่างหว่าเพื่อ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
การผูกกับการปฏิบัติไม่ตรงกัน ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้น เสื่อขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมาย

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจ
ในการทำงานว่าเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสถานที่ทำงาน ความสุขจากการทำงาน
ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 284 - 285) ที่ให้ความหมายว่าผลของเจตคติ
ต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน ซึ่งพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และ
รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 320) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็น
ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการ
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของงานได้มากกว่าผู้ที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำความเข้าใจ
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานมิใช่เรื่องที่ย่างยาก เพราะความพึงพอใจ
ในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาด
คะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) มีความเห็นว่าความพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความคิดเห็นของคนที่มีต่องานและเป็นองค์ประกอบหนึ่งของขวัญกำลังใจ ซึ่งเกิดจากภาวะของอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของคน ความพึงพอใจในการทำงานของคน จะขึ้นอยู่กับงานนั้นว่าได้สนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจอันเป็นส่วนสำคัญ

จากความหมายและนิยามของความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่องานที่กระทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวกที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุข มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่กระทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และส่งผลถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลงานและหน่วยงาน ย่อมมีสิ่งที่จะก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจได้หลายประการ ดังผลการศึกษาที่ ฮอร์ ธอร์น ของเอลตัน มาโย (ELTON MAYO) และคณะสรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขาได้รับผลิตผลอยู่ ก็จะสามารถทำให้ได้ผลผลิตสูง และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น (อารี เพชรพุด. 2530 : 58)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ทำการศึกษาดังปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) ปัจจัยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีบังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และรายได้

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

สมยศ นาวิการ (2521 : 304) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ
2. แบบของความเป็นผู้นำเจตคติและวิธีการของผู้บริหาร
3. นโยบายขององค์การ
4. ค่านิยม
5. โครงสร้างขององค์การ
6. คุณลักษณะของสมาชิก

นอกจากนั้นความพึงพอใจในงานยังมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นตลอดไป ซึ่งในเรื่องนี้จากการศึกษาและวิจัยของฮอร์เตอร์ และสตีลส์ (อังกฤษ โกสีย์สวีสส์. 2534 : 32 - 33 ; อ้างอิงมาจาก Portor and Steers 1975) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการออกจากงาน และการขาดงาน

1. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากลาออกจากงาน เนื่องจากมีความไม่พอใจในงานและไม่สามารถได้รับในสิ่งที่คาดหวัง แต่ถ้าผู้สมัครงานใหม่ได้รับทราบสิ่งแวดล้อมของงานตามสภาพที่จริง รวมทั้งความยากในการทำงาน ก่อนที่เขาทำงาน บุคคลเหล่านั้นจะสามารถปรับความคาดหวังได้ซึ่งจะเป็นการลดการลาออก

2. ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

3. ลักษณะการแนะนำหรือนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญ

ต่อการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานจะชอบหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นมิตร รู้จักชมเชย การปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ขนาดของหน่วยงานจะมีผลต่อการลาออกจากงานและการขาดงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและการลาออกจากงานมากนัก

5. การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากงาน แต่ไม่ใช่ทุกหน่วยงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานบางคนมีความต้องการในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ค่อยสูงนัก

6. การขาดงานจะมีความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พึงพอใจ ลักษณะงานนั้นจะเป็นแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจรวมทั้งความคับข้องใจ และความขัดแย้งภายในบุคคลด้วย

7. ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระและการไม่ได้รับเผื่อชอบจะสัมพันธ์กับการออกจากงาน และการหยุดงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ

ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมาย

ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and other. 1970 : 176) มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวก และความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้จุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ภรณ์ กิริติบุตร (2523 : 94) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 นัย ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะเป็นทางการ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่เป็นความรู้สึก (Commitment) หรือพันธะสัญญาทางใจ หมายถึง มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทหลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

บุชานัน (Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

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

เมาว์เลย์ พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยความรู้สึก และเจตคติที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ มีการยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นส่วนสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อการทำงานประการหนึ่ง และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การ และการที่ได้เป็นสมาชิก จึงมีความศรัทธาและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาวิเคราะห์ของ ภารณี กิรติบุตร (2529 : 95) พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ ที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์การและความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
2. ลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนค่าตอบแทนและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์การ

ส่วน เมาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28 - 43) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ มี 4 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้างขององค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าโดยทุกคนมีความรู้สึกว่า องค์การเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอนก สงสุวรรณ (2533 : 139) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีทัศนคติที่ดีต่องานมากทุกด้าน ส่วนทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ครูมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในกลุ่มและความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน แต่กระบวนการทำงานของกลุ่ม ผูกพันภายในกลุ่ม มีทัศนคติในระดับปานกลาง

เฉลิมศักดิ์ รวยอารี (2524 : ง - จ) ได้ศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพครู และมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครูของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,122 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มครูประถมศึกษาชายและหญิงที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกันมีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มครูที่ทำการ

สอนมาแล้ว 11 - 20 ปี และ 21 - 31 ปี มีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ ในทางบวก สูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ชม ภูมิภาค (2516 : 155) กล่าวถึงความสำคัญของทัศนคติต่ออาชีพครูไว้ว่า คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดต่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพครูเอง ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูก็ทำให้ครูพึงพอใจและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้ามถ้าครูมีความรู้แต่ขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ การที่ครูขาดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพก่อให้เกิดปัญหาการขาดคุณภาพของครูประจำการ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 35) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประจำบาล พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะอยู่ในระดับสูงหรือต่ำนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ ครู โดยเฉพาะครูต้องมีทัศนคติที่ดีและรักอาชีพครูด้วย แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกอาชีพครูด้วยใจรัก และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครู จึงขาดการเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่การเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ทอมสัน (Thompson. 1990 : 1472 - A) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาในวิสคอนซิน พบว่าแบบภาวะผู้นำ ซึ่งวัดจากแบบ LBOQ - 12 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูซึ่งวัดจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ OCQ

เซ่ง (Cheng. 1990 : 3424 - A) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานสังคมกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์การ 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง บรรทัดฐานสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันของครู กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การของครูและแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ

เอเวอร์เรตต์ (Everett. 1992 : 2766 - A) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครูโดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา จำนวน 330 คน พบว่าครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความผูกพันของครูต่อองค์การและการสอนและภาวะของผู้นำของครูใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียน หรือองค์การ และปัจจัยในการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การครู

มาร์ช และมันนารี (March and Mannari. 1977 : 57 - 75) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ได้แก่ สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนาย การเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ทัศนะที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งจะระบุไว้โดยละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ประจำปีการศึกษา 2536 มีจำนวนผู้บริหารโรงเรียน 375 คน ครูปฏิบัติการสอน 3,807 คน รวมประชากรทั้งหมด 4,172 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

2.1 สุ่มโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ตารางสุ่มส่วนของ เครย์ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1979 : 608) ที่มีระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 52 โรงเรียน ได้ผู้บริหาร 27 คน

ผู้สอน 111 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 177 โรงเรียน ได้ผู้บริหาร 90 คน

ผู้สอน 165 คน

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 146 โรงเรียน ได้ผู้บริหาร 74 คน

ผู้สอน 75 คน

ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 191 คน ผู้สอน 351 คน จากการสุ่ม
มาจาก 375 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบเกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดของโรงเรียน
ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน
ของข้าราชการครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับมาจากแบบสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของ เอนก
สงสุวรรณ (2533 : 104 - 112) จำนวน 22 ข้อ ซึ่งแบ่งทัศนคติที่มีต่องานออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ธรรมชาติของงาน มีคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับการใช้ความรู้ ความน่าสนใจ การใช้ความอดทน ความทันสมัย และก่อให้เกิดความสุข คำถาม
ข้อที่ 2 และ 5 เป็นคำถามเชิงลบ

2. ค่านิยมของสังคมซึ่งมีต่องาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับความมั่นคง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสามารถ รายได้ ความชกย่อง นำนับถือ
และการทำประโยชน์ต่อสังคม คำถามข้อที่ 2, 3, 4 และ 5 เป็นคำถามเชิงลบ

3. บรรยากาศในการทำงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เสรีภาพในการทำงาน ความ
ร่วมมือในหมู่คณะ และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน คำถามข้อที่ 3 และ 5 เป็นคำถามเชิงลบ

4. ความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถาม เกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน ความพอใจในผลงานตนเอง การยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน และ
ความก้าวหน้า คำถามข้อที่ 3 เป็นคำถามเชิงลบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ถามเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์การของข้าราชการครู ตามแนวคิดของพอร์ตเตอร์ และสมิท (Porter and Smith.
1970) ซึ่งแปลโดย ประทุม ฤกษ์กลาง (2536) มีจำนวน 15 ข้อ คำถามข้อที่ 3, 7, 9,
11, 12, และ 15 เป็นคำถามเชิงลบ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่มีต่องานและความพึงพอใจ

ในการทำงาน นำแบบสอบถามของ เอยก สงสุวรรธ (2533 : 104 - 112) มาปรับปรุง
เป็นแบบสอบถามทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครู

2. ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้วิจัยได้เลือก
แบบสอบถามของ พอร์ตเตอร์ และสมิท (Porter and Smith. 1970) ซึ่งเป็นเครื่องมือ
วัดความผูกพันต่อองค์การที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด และยังไม่มีใครนำมาใช้วัดความ
ผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาแต่อย่างใด และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงคำถาม
ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วทั้งสองฉบับเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และสำนวนภาษา หลังจากปรับปรุงแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

3.1 นายท่านอง พรหมมูล ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

3.2 นายศิริชัย สร้อยเพชรเกษม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

3.3 นายสมเจตน์ กันติโชติ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอศรีษะนาถ

3.4 นายสมศักดิ์ ทองรุ่ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอศรีมาศ

3.5 นายวิเศษศักดิ์ สุวรรณโรจน์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านลานหอย

4. นำแบบสอบถามทั้งฉบับที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย จำนวน 60 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ นับว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูงอยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้ในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 โรงเรียน จำนวนแบบสอบถาม 542 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 536 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 526 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ โดยแยกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่
2. นำคำตอบจากแบบสอบถามในตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. นำคำตอบจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

(ถ้าคำถามใดเป็นไปทางลบ จะให้คะแนนในทางกลับกัน)

4. นำคะแนนจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. นำค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามตอนที่ 2 มาสรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
6. นำค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามตอนที่ 3 มาสรุปผลวิเคราะห์เป็นรายชื่อ และรวมทุกข้อ
7. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
8. ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer) โดยใช้โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย
 - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้จัดทำลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ ไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน

ตำแหน่ง	N	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	191	36.31
ครูปฏิบัติการสอน	335	63.69
รวม	526	100.00

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำนวน 526 คน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 36.31 และครูปฏิบัติการสอน จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 63.69

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	N	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	130	24.71
ขนาดกลาง	254	48.29
ขนาดเล็ก	142	27.00
รวม	526	100.00

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 526 คน เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 24.71 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 48.29 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

ส่วนที่ 2 แสดงทัศนคติที่มีต่องาน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย และความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 มีทัศนคติต่องานไม่ดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีทัศนคติต่องานค่อนข้างไม่ดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีทัศนคติต่องานค่อนข้างดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีทัศนคติต่องานดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.50 มีทัศนคติต่องานดีมาก

ตอนที่ 2 แสดงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีระดับความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีระดับความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.50 มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงมาก

ตอนที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำแนก
ตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยโดยแยกเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้าน ดังตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่มีต้องงานของข้าราชการ
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

ทักษะที่มีต้องงาน *	$\bar{X}$	SD
1. ชรรถชาติของงาน		
1.1 การใช้ความรู้	4.37	.98
1.2 ความน่าสนใจ	3.69	1.08
1.3 การใช้ความอดทน	4.08	.98
1.4 ความทันสมัย	3.86	1.01
1.5 การก่อให้เกิดความส่ข	3.65	.98
รวมเฉลี่ย	<u>3.93</u>	<u>1.00</u>
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต้องงาน		
2.1 ความมั่นคง	3.33	1.27
2.2 ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.17	1.20
2.3 ความสามารถ	3.51	1.24
2.4 ราชได้	2.96	1.17
2.5 ความซกซ่องนับถือ	3.37	1.15
2.6 การทำประโยชน์ต่อสังคม	3.87	1.01
รวมเฉลี่ย	<u>3.36</u>	<u>1.17</u>

ตาราง 3 (ต่อ)

ทักษะที่ทำงาน	$\bar{X}$	SD
3. บรรยากาศในการทำงาน		
3.1 สถานที่ทำงาน	3.63	.98
3.2 ผู้บังคับบัญชา	3.56	1.01
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.58	1.04
3.4 เสรีภาพในการทำงาน	3.47	.98
3.5 ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.89	1.01
3.6 การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.47	.91
รวมเฉลี่ย	<u>3.60</u>	<u>0.98</u>
4. ความพึงพอใจในงาน		
4.1 ความสุขในการทำงาน	3.77	.85
4.2 ความพอใจในผลงานของตน	3.67	.95
4.3 ความรักและผูกพันต่อสถาบัน	3.96	1.06
4.4 การยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน	3.02	.85
4.5 ความก้าวหน้า	3.49	.95
รวมเฉลี่ย	3.58	.93
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.61	1.02

จากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีทักษะที่มีต้องงานในระดับดี โดยเฉพาะด้านธรรมชาติของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการทำงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต้องงาน ซึ่งเป็นทักษะที่มีต้องงานในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านค่านิยมของสังคมที่มีต้องงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านธรรมชาติของงานนั้น ข้าราชการครูเห็นว่าธรรมชาติของงานได้ใช้ความรู้ ใช้ความอดทน ทำให้เป็นคนทันสมัย ทำให้เกิดความสุขและมีงานที่น่าเบื่อ เป็นความเห็นในระดับดีทั้งสิ้น

ในด้านค่านิยมของสังคมที่มีต้องงานนั้น ข้าราชการครูเห็นว่าสังคมค่อนข้างจะยอมรับอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถ และมีโอกาสทำประโยชน์ให้แก่สังคมมาก ส่วนค่านิยมของสังคมที่มีต่อความมีเกียรติ ความน่าเชื่อถือ และรายได้ยังอยู่ในระดับค่อนข้างดีเท่านั้น

ในด้านบรรยากาศในการทำงานข้าราชการครูเห็นว่าสถานที่ทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือในหมู่คณะอยู่ในระดับดี แต่เสรีภาพในการทำงาน และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานยังอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ข้าราชการครูมีความรักและความผูกพันต่อสถาบัน มีความสุขในการทำงาน และความพอใจในผลงานของตนอยู่ในระดับดี แต่การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า ยังอยู่ในระดับค่อนข้างดี เท่านั้น

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะที่ทำงานของ
ข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ทักษะที่ทำงาน	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 191)		ครูปฏิบัติการสอน (N = 335)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. <u>ธรรมชาติของงาน</u>				
1.1 การใช้ความรู้	4.23	1.12	4.44	0.88
1.2 ความน่าสนใจ	3.43	1.27	3.84	0.92
1.3 การใช้ความอดทน	3.99	1.05	4.13	0.93
1.4 ความทันสมัย	3.79	1.05	3.90	0.99
1.5 การก่อให้เกิดความสุข	3.63	1.06	3.66	0.93
รวมเฉลี่ย	3.81	1.11	3.99	0.93
2. <u>ค่านิยมของสังคมที่ทำงาน</u>				
2.1 ความมั่นคง	3.19	1.27	3.41	1.26
2.2 ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.16	1.23	3.18	1.18
2.3 ความสามารถ	3.55	0.97	3.48	1.20
2.4 รายได้	3.07	1.17	2.90	1.17
2.5 ความชกข้องนับถือ	3.37	1.14	3.37	1.16
2.6 การทำประโยชน์ต่อสังคม	3.88	1.05	3.90	0.98
รวมเฉลี่ย	3.36	1.54	3.37	1.16

ตาราง 4 (ต่อ)

ทักษะที่ทำงาน	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 191)		ครูปฏิบัติการสอน (N = 335)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. <u>บรรยากาศในการทำงาน</u>				
3.1 สถานที่ทำงาน	3.70	0.95	3.56	0.92
3.2 ผู้บังคับบัญชา	3.46	1.05	3.61	0.98
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.99	1.05	4.13	0.93
3.4 เสรีภาพในการทำงาน	3.34	1.00	3.55	0.97
3.5 ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.88	1.06	3.89	0.99
3.6 การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.91	3.44	0.91
รวมเฉลี่ย	3.65	1.00	3.70	0.95
4. <u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>				
4.1 ความสุขในการทำงาน	3.77	1.05	3.77	0.95
4.2 ความพอใจในผลงานของตน	3.67	1.04	3.67	0.90
4.3 ความรักและผูกพันกับสถาบัน	3.77	0.97	3.64	1.05
4.4 การยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน	3.11	0.87	2.98	0.83
4.5 ความก้าวหน้า	3.58	1.02	3.44	0.90
รวมเฉลี่ย	3.58	0.99	3.50	1.93
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.60	1.06	3.64	0.99

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา มีทักษะต้องงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทักษะของผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอนที่มีต่อค่านิยมของสังคมที่มีต้องงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนด้านธรรมชาติของงาน บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาด้านธรรมชาติของงาน พบว่าผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีทักษะที่ดีต่อธรรมชาติของงานทุกข้อ โดยครูปฏิบัติการสอนมีแนวโน้มจะมีทักษะในด้านนี้ดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนเล็กน้อย

ในด้านค่านิยมของสังคมที่มีต้องงาน พบว่าผู้บริหารเห็นว่าสังคมยอมรับว่างานของผู้บริหาร เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถและได้ทำประโยชน์ต่อสังคมในระดับดี โดยครูปฏิบัติการสอนเห็นว่าสังคมยอมรับว่างานสอนได้ทำประโยชน์ต่อสังคมในระดับดี แต่ข้ออื่น ทั้งผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนเห็นว่า สังคมยอมรับในระดับค่อนข้างดีเท่านั้น

ในด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารเห็นว่าผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความเป็นธรรมในระดับค่อนข้างดี เช่นเดียวกับกับการที่สามารถปรับปรุงการทำงานโดยเสรี ส่วนบรรยากาศด้านอื่น ๆ เป็นต้นว่า สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือในหมู่คณะอยู่ในระดับดีทั้งสิ้น ส่วนครูปฏิบัติการสอน เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับดี มีเพียงการยอมรับนับถือของครูเท่านั้นที่อยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารมีความสุขในการทำงาน ความพอใจในผลงานของตน ความรักและผูกพันกับสถาบัน และความก้าวหน้า อยู่ในระดับดี ส่วนการยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนครูปฏิบัติการสอน เห็นว่าโอกาสก้าวหน้า และการยอมรับในผลงานของเพื่อนร่วมงาน ยังอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับดี

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของข้าราชการครู
ที่มีต่องาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ทักษะที่มีต่องาน	ขนาดใหญ่ (N = 130)		ขนาดกลาง (N = 254)		ขนาดเล็ก (N = 142)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. <u>ธรรมชาติของงาน</u>						
1.1 การใช้ความรู้	4.16	1.16	4.72	0.55	4.15	1.12
1.2 ความน่าสนใจ	3.65	1.14	3.91	0.85	3.43	1.26
1.3 การใช้ความอดทน	4.00	1.02	4.28	0.97	3.88	1.04
1.4 ความทันสมัย	3.81	1.05	3.99	0.93	3.69	1.09
1.5 การก่อให้เกิดความสุข	3.60	1.11	3.70	0.93	3.62	0.94
รวมเฉลี่ย	3.84	1.10	4.12	0.84	3.75	1.09
2. <u>ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน</u>						
2.1 ความมั่นคง	3.36	1.24	3.03	1.15	3.28	1.29
2.2 ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี	3.16	1.16	3.34	1.32	3.01	1.21
2.3 ความสามารถ	3.49	1.21	3.57	1.24	3.41	1.26
2.4 ราคได้	2.94	1.18	3.04	1.19	2.01	1.18

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะที่ทำงาน	ขนาดใหญ่ (N = 130)		ขนาดกลาง (N = 254)		ขนาดเล็ก (N = 142)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
2.5 ความชกข้องนับถือ	3.19	1.27	3.22	1.25	3.36	1.14
2.6 การทำประโยชน์						
ต่อสังคม	3.81	1.05	4.18	0.99	3.75	0.97
รวมเฉลี่ย	3.32	1.19	3.40	1.19	3.30	1.17
3. บรรยากาศในการทำงาน						
3.1 สถานที่ทำงาน	3.60	1.02	3.95	0.90	3.60	0.97
3.2 ผู้บังคับบัญชา	3.29	1.03	3.67	1.01	3.53	1.03
3.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง						
เพื่อนร่วมงาน	3.46	1.05	3.77	0.93	3.57	1.08
3.4 เสรีภาพในการทำงาน	3.47	0.94	3.53	0.98	3.49	1.15
3.5 ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.73	1.00	4.02	0.87	3.97	1.00
3.6 การยอมรับนับถือของ						
เพื่อนร่วมงาน	3.41	0.97	3.26	0.66	3.40	1.02
รวมเฉลี่ย	3.49	0.83	3.74	0.84	3.59	1.02

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะที่มีต่องาน	ขนาดใหญ่ (N = 130)		ขนาดกลาง (N = 254)		ขนาดเล็ก (N = 142)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
4. ความพึงพอใจในงาน						
4.1 ความสุขในการทำงาน	3.62	1.05	3.91	0.90	3.66	1.03
4.2 ความพอใจในผลงาน						
ของตน	3.61	1.04	3.78	0.90	3.64	0.89
4.3 ความรักและผูกพัน						
กับสถาบัน	3.46	1.21	3.90	0.91	2.69	1.49
4.4 การยอมรับในผลงาน						
ของผู้ร่วมงาน	3.04	0.86	3.02	0.85	3.04	0.80
4.5 ความก้าวหน้า	3.40	0.96	3.59	0.94	3.43	0.95
รวมเฉลี่ย	3.43	1.02	3.64	0.90	3.29	1.03
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.52	1.03	3.72	0.94	3.48	1.08

จากตาราง 5 แสดงว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และกลาง มีทักษะ
ต่องานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี ส่วนขนาดเล็กนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาทักษะที่มีผลงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางมีทักษะผลงานระดับดี ในด้านธรรมชาติของงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่วนทักษะผลงานด้านอื่น ๆ อีก 2 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างดี สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ มีทักษะผลงานระดับดีในด้านธรรมชาติของงานเท่านั้น ส่วนทักษะผลงานด้านอื่น ๆ อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาทักษะที่มีผลงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทักษะผลงานในระดับดีในข้อการใช้ความรู้ การใช้ความอดทน ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุข การทำประโยชน์ต่อสังคม สถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ ความสุขในการทำงาน ความพอใจในผลงานของตน และความรัก และผูกพันกับสถาบัน มีทักษะอยู่ในระดับค่อนข้างดี คือ ในข้อความน่าสนใจ ความมั่นคง ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ความสามารถ ความชกย่องนับถือ เสรีภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้า และมีทักษะที่มีผลงานอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี คือ รายได้

สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีทักษะผลงานอยู่ในระดับดีมาก ในหัวข้อการใช้ความรู้เท่านั้น มีทักษะผลงานในระดับดี ในข้อความน่าสนใจ การใช้ความอดทน ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุข ความสามารถ การทำประโยชน์ต่อสังคม สถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เสรีภาพในการทำงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ ความสุขในการทำงาน ความพอใจในผลงานของตน ความรักและความผูกพันกับสถาบัน และความก้าวหน้า มีทักษะผลงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีในข้อความมั่นคง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี รายได้ ความชกย่องนับถือ การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน

สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มีทักษะผลงานอยู่ในระดับดี ในหัวข้อการใช้ความรู้ ความน่าสนใจ การใช้ความอดทน ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุข

การทำประโยชน์ต่อสังคม สถานที่ทำงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ ความสุขในการทำงาน และความพอใจในการทำงานของคน มีทัศนคติต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างดีในข้อความมั่นคง ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ความสามารถ ราชได้ ความชกชองนับถือ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เสรีภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ความรักและผูกพันกับสถาบัน การยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้า

ตอนที่ 2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 6 - 8

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการครู

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD
1.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ	4.05	.97
2.	ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานอย่างยิ่ง	3.69	.97
3.	ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนนี้มาก	3.90	1.15
4.	ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	4.00	.95
5.	ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของโรงเรียนแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน	3.44	.93

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD
6.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.85	.94
7.	ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะย้ายไปทำงานใน โรงเรียนอื่น	3.19	1.07
8.	โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ ความสามารถสูงสุดในการทำงาน	3.62	.97
9.	หากต้องย้ายออกจากโรงเรียนแห่งนี้ วิถีชีวิตของข้าพเจ้าคงจะเปลี่ยนแปลง ไปมาก	2.96	.97
10.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือก ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.75	1.02
11.	ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์จากการทำงาน อยู่กับโรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างมาก	3.91	.99
12.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบายสำคัญของ โรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคลากร	3.51	1.02
13.	ข้าพเจ้ามีความห่วงใยในอนาคตของ โรงเรียน	3.57	1.09

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD
14.	สำหรับข้าพเจ้าแล้วโรงเรียนแห่งนี้ เป็นองค์การที่คึกคักที่สุดที่นำทำงานด้วย	3.64	1.03
15.	การตัดสินใจทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.14	.94
ระดับความผูกพันต่อองค์การ		3.68	1.01

หมายเหตุ สำหรับข้อที่มีความหมายเชิงลบได้ปรับภาษาในตารางให้สอดคล้อง
กับการให้ค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ค่านิยมของครู และของโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน
ครูไม่พร้อมที่จะย้ายไปโรงเรียนอื่น และหากย้ายออกจากโรงเรียนนี้วิถีชีวิตคงเปลี่ยนแปลงไป

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อการของ
ข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความผูกพันต่อการ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 191)		ครูปฏิบัติการสอน (N = 335)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ	4.10	1.05	4.03	0.92
2. ข้าพเจ้ามักพูดคุยกับเพื่อนว่าโรงเรียนแห่งนี้ เป็นสถานที่ที่น่าทำงานอย่างยิ่ง	3.79	1.01	3.64	0.94
3. ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนแห่งนี้ มาก	3.96	1.16	3.87	1.14
4. ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.91	1.07	4.06	0.88
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของโรงเรียนแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน	3.52	1.00	3.39	0.89
6. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.56	1.06	3.79	0.93
7. ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะย้ายไปทำงานในโรงเรียนอื่น	3.24	1.09	3.17	1.06

ตาราง 7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 191)		ครูปฏิบัติการสอน (N = 335)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
8. โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงาน	3.60	1.03	3.63	0.94
9. หากต้องย้ายออกจากโรงเรียนแห่งนี้ วิถีชีวิตของข้าพเจ้าคงจะเปลี่ยนแปลงไปมาก	2.82	1.08	3.04	0.94
10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.71	1.10	3.76	0.97
11. ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์จากการทำงานอยู่กับโรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างมาก	3.86	1.06	3.94	0.96
12. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบายสำคัญของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคลากร	3.62	1.08	3.43	0.97
13. ข้าพเจ้ามีความห่วงใยในอนาคตของโรงเรียน	3.48	1.16	3.62	1.05
14. สำหรับข้าพเจ้าแล้วโรงเรียนแห่งนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดในที่ทำงานด้วย	3.70	1.07	3.60	1.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 191)		ครูปฏิบัติการสอน (N = 335)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
15. การตัดสินใจทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.97	1.10	4.23	0.83
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	3.90	1.07	3.68	0.96

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาถึง
คะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอน
พบว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทั้งผู้บริหารและครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเกือบทุกข้อ
ยกเว้นในเรื่องความไม่พร้อมที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น การย้ายไปทำงานที่อื่นจะทำให้วิถีชีวิต
เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก นอกจากนี้ผู้บริหารรู้สึกห่วงใยในอนาคตของโรงเรียนค่อนข้างมาก
และครูเห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร	ขนาดใหญ่ (N = 130)		ขนาดกลาง (N = 254)		ขนาดเล็ก (N = 142)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ	3.87	1.00	4.72	0.86	3.95	1.06
2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่นำทำงานอย่างยิ่ง	3.45	0.97	3.86	0.95	3.74	0.86
3. ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนแห่งนี้มาก	3.50	1.12	3.95	1.31	3.50	1.12
4. ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้	3.91	0.85	4.20	0.87	3.91	0.85
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของโรงเรียนแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน	3.35	0.94	3.56	0.88	3.26	1.02

ตาราง 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ขนาดใหญ่ (N = 130)		ขนาดกลาง (N = 254)		ขนาดเล็ก (N = 142)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
6. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอก กับคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้า เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.61	1.04	4.02	0.88	3.84	0.99
7. ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะย้าย ไปทำงานในโรงเรียนอื่น	3.20	1.11	3.12	1.08	3.44	1.19
8. โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถ สูงสุดในการทำงาน	3.51	1.04	3.72	0.95	3.72	1.04
9. หากต้องย้ายออกจาก โรงเรียนแห่งนี้ วิถีชีวิตของ ข้าพเจ้าคงจะเปลี่ยนแปลง ไปมาก	3.09	0.99	2.92	0.96	2.88	1.03
10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจอย่างมาก ที่เลือกทำงานกับโรงเรียน แห่งนี้	3.58	1.15	3.54	0.88	3.66	1.03

ตาราง 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ขนาดใหญ่ (N = 130)		ขนาดกลาง (N = 254)		ขนาดเล็ก (N = 142)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
11. ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์จาก การทำงานอยู่กับโรงเรียน แห่งนี้เป็นอย่างมาก	3.83	0.97	4.00	1.00	3.80	1.07
12. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบาย สำคัญของโรงเรียนเกี่ยวกับ บุคลากร	3.23	1.05	3.49	1.01	3.69	1.01
13. ข้าพเจ้ามีความห่วงใย ในอนาคตของโรงเรียน	3.72	1.05	3.60	1.11	3.45	1.055
14. สำหรับข้าพเจ้าแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดที่นำทำงานด้วย	3.52	1.12	3.79	0.98	3.49	1.97
15. การตัดสินใจทำงาน ในโรงเรียนแห่งนี้เป็น เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.04	1.11	4.00	0.77	3.99	1.25
รวม	3.57	1.06	3.78	0.97	3.65	0.97

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อ
องค์การอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีค่าสูงสุด รองลงมา
คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย
ผลปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.68$)	
ทัศนคติที่มีต่องาน	$\bar{X}$	r
ธรรมชาติของงาน	3.93	0.6430*
ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	3.36	0.3115*
บรรยากาศในการทำงาน	3.60	0.6355*
ความพึงพอใจในงาน	3.58	0.6240*
รวมทุกด้าน	3.61	0.7468*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาทุกด้าน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความผูกพันต่อองค์การ	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.90$)		ครูปฏิบัติการสอน ($\bar{X} = 3.68$)	
ทัศนคติที่มีต่องาน	$\bar{X}$	r	$\bar{X}$	r
ธรรมชาติของงาน	3.81	0.7333*	3.99	0.5769*
ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	3.36	0.4682*	3.37	0.2051*
บรรยากาศในการทำงาน	3.65	0.5970*	3.70	0.6667*
ความพึงพอใจในงาน	3.58	0.6826*	3.50	0.5845*
รวมทุกด้าน	3.60	0.7998*	3.64	0.7071*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานของผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอนทุกด้านกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

ความผูกพันต่อองค์การ	โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.57$)		โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.78$)		โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.65$)	
ทักษะที่มีต่องาน	$\bar{X}$	r	$\bar{X}$	r	$\bar{X}$	r
ธรรมชาติของงาน	3.84	0.6656*	4.12	0.5705*	3.75	0.6845*
ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	3.32	0.1758*	3.40	0.2917*	3.30	0.4281*
บรรยากาศในการทำงาน	3.49	0.6503*	3.37	0.5911*	3.59	0.6909*
ความพึงพอใจในงาน	3.43	0.6433*	3.64	0.5991*	3.29	0.6064*
รวมทุกด้าน	3.52	0.7352*	3.72	0.6995*	3.48	0.8022*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 110 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในทุกด้าน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เป็นไป
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่องาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง การบริหารงานบุคคล การปลูกฝังศรัทธาในวิชาชีพ และการแก้ไขสภาพการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ทัศนคติที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ประจำปีการศึกษา 2536 จำนวน 4,182 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 375 คน และครูปฏิบัติการสอน 3,807 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำนวน 526 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 191 คน ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 335 คน และเป็นข้าราชการครู

ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 130 คน ขนาดกลาง 254 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 142 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านธรรมชาติของงาน ด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ด้านบรรพชาภาสในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 22 ข้อ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ทักษะที่มีต่องาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทักษะที่มีต้องการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า

1.1 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีทักษะที่ทำงานโดยส่วนรวม
ทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทักษะด้านธรรมชาติของงานดีที่สุด รองลงมา
คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านค่านิยมของ
สังคมที่มีต้องการตามลำดับ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะที่ทำงานโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี
โดยมีทักษะด้านธรรมชาติของงานดี และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต้องการ
ตามลำดับ

1.3 ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมีทักษะที่ทำงานโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ใน
ระดับดีมาก โดยมีทักษะด้านธรรมชาติของงานดี และเป็นด้านที่มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต้องการ
ตามลำดับ

1.4 ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีทักษะที่ทำงาน
โดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการครูใน
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทักษะด้านธรรมชาติของงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน
อยู่ในระดับดี ส่วนทักษะด้านความพึงพอใจในงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต้องการ อยู่ใน
ระดับค่อนข้างดี

1.5 ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง มีทักษะที่ทำงาน
โดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดกลางมีทักษะด้านธรรมชาติของงาน บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดี
ส่วนทักษะด้านความพึงพอใจในงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต้องการ อยู่ในระดับค่อนข้างดี

1.6 ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ มีทักษะต้องงาน โดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มีทักษะต่อธรรมชาติของงานอยู่ในระดับดี ส่วนทักษะต้องงานด้านบรรณการในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างดี

2. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งสองกลุ่ม โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน

2.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทุกกลุ่ม โดยคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีค่าสูงสุด รองลงมาคือโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า

3.1 ทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะที่มีต่อธรรมชาติของงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ทักษะที่มีต่อบรรณการการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต่องานตามลำดับ

3.2 ทักษะที่มีต่องานของผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีทักษะ

ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อธรรมชาติของงานมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการทำงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ตามลำดับ

ส่วนสรุปปฏิบัติการสอนนั้น ทักษะที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ธรรมชาติของงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต่องานตามลำดับ

3.3 ทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะที่มีต่องาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าธรรมชาติของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ตามลำดับ สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางนั้น ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน ธรรมชาติของงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ส่วนข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก นั้น ด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมา คือ ด้านธรรมชาติของงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่องาน โดยเฉพาะธรรมชาติของงาน และบรรยากาศในการทำงาน มากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน

2. ผู้บริหารมีทักษะต่อค่านิยมของสังคมที่มีต่องานในระดับค่อนข้างดี ส่วนครูมีทักษะต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างดีเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยครูมีแนวโน้มที่จะมีทักษะที่ดีต่องานมากกว่าผู้บริหารทุกด้าน

3. ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทักษะที่ทำงานทุกด้านมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และเล็ก และครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะทำงานในระดับค่อนข้างดี โดยเฉพาะความพึงพอใจในการทำงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน

4. ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์การสูง ไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หรือขนาดโรงเรียนก็ตาม

5. ทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นควรแก่การอภิปราย ดังนี้ คือ

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีทักษะที่ทำงานในระดับดี โดยเฉพาะมีค่าเฉลี่ยด้านธรรมชาติของงานสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องานตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ เอนก สงสุวรรณ (2533 : 83) ซึ่งได้ทำการศึกษาทักษะที่มีต่องานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าข้าราชการครูมีทักษะที่ทำงานครูในทุก ๆ ด้าน

การที่ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัยมีทักษะที่ทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูเลือกอาชีพครูเพราะความชอบ ความรักในอาชีพนี้ และเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่าอาชีพอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสภาพของครูในจังหวัดชลบุรีของ วิณี ชิดเชิดวงศ์ และสมประสงค์ ประสงค์เงิน (2529 : ค) ที่พบว่าครูมีทักษะที่มากที่สุดเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ มีความจำเป็นต่อสังคม นอกจากนี้ยังมีผลมาจากความเชื่อในสังคมชนบทว่าครูเป็นผู้ที่บุคคลอื่นจะให้ความเคารพนับถือ สังคมชนบทจะยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความมั่นคง และปลอดภัยในการประกอบอาชีพ ไม่มีความเสี่ยงอย่างอาชีพอื่น ๆ และเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถ ทำให้ครูได้ทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

1.1 การวิจัยครั้งนี้พบว่าข้าราชการครูมีทัศนคติเกี่ยวกับธรรมชาติของงานอยู่ในระดับสูงสุดนั้นแสดงให้เห็นว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่ยังต้องให้ความรู้ความสามารถสูง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างเสริมปัญญาแก่นักเรียน ครูต้องมีความอดทนต่อการทำงาน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย และนักเรียนมีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน แต่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำให้เป็นคนที่ยกย่องเหตุการณ์ และเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นงานที่ทำให้เกิดความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนัส หันนาคินทร์ (2529 : 129 - 202) ว่าผู้ที่มาเป็นครูได้นั้น จะต้องมีความรอบรู้และมีสติปัญญาสูง ซึ่งคุรุสภา (2533 : 9 - 51) ก็ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ว่า ครูจะต้องรอบรู้ มีคุณธรรม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา

การที่ข้าราชการครูมีทัศนคติที่ดีต่อธรรมชาติของงานครูนั้น มีเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ ระบบบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น กล่าวคือ ข้าราชการครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน ในทุกตำแหน่งและทุกสายงาน เช่น ตำแหน่งครูปฏิบัติการสอนมีความก้าวหน้าในสายปฏิบัติการสอนได้ถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลื่อนโดยการสอบและคัดเลือกได้ถึงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 9 และนอกจากนั้นยังมีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา คือ ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในระดับกรม และกระทรวง ในทุก ๆ ตำแหน่ง ครูปฏิบัติการสอนและผู้บริหารมีโอกาสที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ได้ ตามความสามารถและความต้องการของตนเอง ในระบบการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดให้มีการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการในทุกระดับโดยให้มีผู้แทนครูที่ได้มาจากการเลือกตั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกระดับ จากที่กล่าวมานี้จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูประถมศึกษาโดยส่วนรวมมีความรักและศรัทธาในอาชีพของตนมาก

1.2 เมื่อพิจารณาทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อค่านิยมของสังคมที่มีผลงาน จะเห็นได้ว่าข้าราชการครูเห็นว่า สังคมยังมองอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถ และได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างมาก แม้สังคมจะเห็นว่า รายได้ ความมั่นคง ความมีเกียรติหรือศักดิ์ศรี และการได้รับการยกย่องจากสังคมไม่ถึงระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะ เป็นเพราะว่าสภาพสังคมของจังหวัดสุโขทัยส่วนใหญ่ยังมีสภาพโดยทั่วไปเป็นสังคมชนบท ซึ่งยังมองเห็นว่าครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงสุด และเป็นบุคลากรของรัฐที่มีส่วนร่วม ในกิจกรรมของชุมชนมากที่สุด จึงทำให้ครูยังเห็นว่าสังคมยังยอมรับในความรู้ความสามารถ และการทำประโยชน์ให้กับสังคมได้มาก โดยเฉพาะในสังคมชนบท สำหรับในเรื่องของ การทำประโยชน์ ความมีเกียรติ หรือศักดิ์ศรี ครูคิดว่ายังไม่ดีเท่าที่ควรนั้นอาจจะ เป็นสาเหตุ มาจากครูได้มองสภาพของครูในอดีตจนถึงปัจจุบันนี้ในด้านต่าง ๆ เช่น การผลิตครู การคัดเลือก บุคคลที่มาเป็นครู ในอดีตขาดความสนใจในการสร้างค่านิยมของสังคมที่มีต่ออาชีพครูเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษานั้น ในสายที่จะเรียนครู จะไม่ค่อยมีนักเรียนสนใจเลือกเป็นอันดับแรก ฉะนั้น บุคคลที่มาเป็นครูจึงไม่ใช่กลุ่มคนที่เก่ง ที่สุด สถาบันผลิตครูขาดการวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่ใช้ครู ทำให้การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดสภาวะครูตกงาน ครูขาดคุณภาพ อาจจะเป็น สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ศักดิ์ศรีของอาชีพครูตกต่ำลง ปัจจุบันทางราชการพยายามที่จะยกระดับ วิชาชีพครูให้สูงขึ้น เนื่องจากตระหนักถึงสิ่งล้นหลาม และไม่พอใจในสมรรถภาพและคุณธรรม ของครู จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ และคุรุสภา ได้ร่วมมือกันจัดทำโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ คุรุทายาท ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เริ่มทำโครงการนี้ในปี 2530 เพื่อคัดเลือกนักเรียนที่มีความรู้และมีทัศนคติดีเข้าเรียนครู ในปัจจุบันมีข้าราชการครู ตามโครงการนี้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาแล้วเป็นบางส่วน จากการศึกษาค้นคว้าตามการปฏิบัติงานแล้ว พบว่ามีผลการปฏิบัติงานดีกว่าข้าราชการครูโดยทั่วไป (เจดสันต์ โพธิ์ศรีทอง, 2532 : 44 - 51) ส่วนในด้านรายได้ของข้าราชการครูที่สังคม

เห็นว่ายังไม่อยู่ในระดับคืบหน้าเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีรายได้จากเงินเดือนตามกฎระเบียบของรัฐที่กำหนดให้ตามความรู้ ความสามารถ เงินเดือนของข้าราชการครูเมื่อเทียบกับอาชีพธุรกิจ แล้วยังถือว่ามาก สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปยึดถือค่านิยมทางวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ข้าราชการครูมีหนี้สิน สภาพทางเศรษฐกิจจำกัดมากขึ้น ปัญหาเศรษฐกิจของข้าราชการครูส่งผลกระทบต่อสภาพทางสังคมของครู (ทวีชัย ชะอุ่ม. 2520 : 145 - 150) และสภาพทางเศรษฐกิจก็จะส่งผลไปถึงความมั่นคง เกียรติ และศักดิ์ศรีของข้าราชการครูด้วย ประกอบกับสื่อมวลชนเสนอข่าวในเชิงลบของข้าราชการครูที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือคดียศคุณธรรม เพื่อประณามหรือปรามให้ครูระมัดระวังภาพลักษณ์ แต่กลับกลายเป็นการทำลายภาพลักษณ์ของข้าราชการครูส่วนใหญ่ไปด้วย นอกจากนี้ยังปรากฏว่าบทบาทของครูเปลี่ยนแปลงไปมาก เมื่อเอาชนะความจำกัดทางด้านเศรษฐกิจ และต้องการยกระดับความเป็นอยู่ ครูส่วนหนึ่งเปลี่ยนภาพลักษณ์ไปเป็นครูนักธุรกิจ อันอาจเสี่ยงต่อความศรัทธาเชื่อถือของครู ก่อ สวัสดิทานิชย์ (2524 : 10) จึงกล่าวเตือนครูว่าฐานะทางสังคมของครูจะสูงมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าครูสามารถทำตนให้สังคมเชื่อถือได้เพียงใด

1.3 ในด้านบรรยากาศในการทำงาน ข้าราชการครูมีบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดี ข้อมูลในตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีสถานที่ทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือในหมู่คณะอยู่ในเกณฑ์ดี ถึงแม้ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนจะรู้สึกว่ายังไม่มีความเป็นอิสระในการทำงานมากเท่าที่ควร แต่เป็นเรื่องปกติของระบบราชการ เพราะโรงเรียนทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินการตามกฎระเบียบ และมีหลักปฏิบัติที่ชัดเจน การเรียนการสอนก็ถูกกำหนดโดยหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความรู้สึกว่าขาดอิสระในการทำงานไปบ้าง ข้าราชการครูเห็นว่าการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากงานของครูเป็นงานที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารทั้งหมด จึงเป็นงานที่ต่างคนต่างรับผิดชอบงานของตนทั้งหมด ไม่ค่อยจะได้มีโอกาสสร้างทีมในการทำงานร่วมกันมากนักแม้จะมีเป็นครั้งคราว ประกอบกับธรรมชาติของครูจะมีความเชื่อมั่นในตนเองมาก เมื่ออยู่ในชั้นเรียนครูเป็นผู้มีอำนาจ

มีสิทธิ์เป็นหนึ่งใน ชนชาตินี้อาจจะทำให้ครูยึดตนเองมากขึ้น และไม่ยอมขอมรับในความสามารถของบุคคลอื่น

1.4 ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับนี้ เพราะข้าราชการครู มีความรักใคร่ผูกพันต่อสถาบัน มีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในผลงานของตน แม้จะรู้สึกว่าการยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าจะยังไม่ถึงระดับที่น่าพอใจก็ตาม (ตาราง 3) การที่ข้าราชการครูได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนซึ่งมีความสะดวกสบาย มีแรงพอสสมควร ได้รับความสำเร็จ ความยกย่องนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและนักเรียน ทำให้เกิดความพอใจในงานในสถาบัน มีความสุขต่อการทำงานนั้น ๆ (Gilmer, 1966. 284 - 285) ในระดับที่น่าพอใจ ส่วนการยอมรับในผลงานของกันและกันนั้น ยังมีไม่มากนัก อาจจะเนื่องมาจากลักษณะงานเป็นงานที่ต่างคนต่างทำต่างรับผิดชอบ ภาระการสอนของตน อาศัยความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกันไป การแข่งขันซึ่งกันและกันมีอยู่บ้าง ประกอบกับผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยนิเทศงานหรือพัฒนาครูให้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มากนัก การบริหารจะเป็นไปในลักษณะให้งานค่าเงินไปโดยไม่มีปัญหาเท่านั้น ส่วนความก้าวหน้ายังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจมาก อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการมีระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งค่อนข้างรัดกุม ข้าราชการครูที่จะก้าวหน้าได้ต้องมีสมรรถภาพสูง มีแรงบันดาลใจ และความอดุสาหะวิริยะ ดังนั้น ข้าราชการครูส่วนใหญ่จึงไม่สามารถจะก้าวหน้าไปตามที่ตนเองคาดหวังได้ ความพอใจในส่วนนี้จึงไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากหลาย ๆ ข้อ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อสภาพเหล่านั้นสูง จึงทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงตามไปด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่าครูปฏิบัติการสอนมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ต้องงานมากกว่าผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้อที่น่าสังเกตประการหนึ่งของงานวิจัยนี้ แม้ว่าทัศนคติที่มีต่องานของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารยังมีทัศนคติต่อคำนิยามของสังคมที่มีต่องานในระดับไม่สูงนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารซึ่งมีตำแหน่งผู้นำในสถานศึกษาจะคาดหวังจากผู้อื่น ให้แสดงการยอมรับนับถือ และให้ความสำคัญต่อตำแหน่งของตนด้วย เมื่อสังคม

มิได้แสดงการยอมรับนับถือผู้บริหารมากไปกว่าครูปฏิบัติการสอนจึงทำให้ผู้บริหารมีทัศนคติต่อสังคมในเรื่องนี้ไม่สูงนัก อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูปฏิบัติการสอนทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นตำแหน่งสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน มีความรับผิดชอบฐานะหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับนับถือจากครู และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าครูปฏิบัติการสอนงานในตำแหน่งบริหารจึงสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้บริหาร ทำให้ระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 98)

3. ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีทัศนคติที่ต้องงานทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดกลางจะมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ว่าจะเป็นสิ่งก่อสร้างอาคาร สถานที่ จำนวนบุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาแล้วพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง (สมจิต อุดม. 2532. วินัย บุญศาสตร์. 2534. สมพงษ์ จินา. 2534) โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดสุโขทัย มักเป็นโรงเรียนที่อยู่ในชนบทท้องถื่นทุรกันดาร บุคลากร และทรัพยากรมีจำกัด การนิเทศการศึกษาไปไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ แม้จะมีทรัพยากรค่อนข้างพร้อม แต่ก็ประสบปัญหาการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารบุคคลค่อนข้างมาก ความขัดแย้งกระทบกระทั่งมีมากภารกิจต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการสอน ปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียน และการบริการสังคมที่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น จากข้อมูลในตาราง 5 จะเห็นได้ชัดว่าทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อบรรณาธิการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ และแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ค่อนข้างมาก ทำให้มองเห็นว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ แม้จะมีเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก แต่ความสัมพันธ์ก็ไม่อบอุ่นราบรื่น และผู้บริหารก็มิได้บริหารงานด้วยความเป็นธรรมนัก จากเหตุผลที่กล่าวนี้อาจมาแล้ว จึงทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทัศนคติต้องงานลึกกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

4. ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนก็ตาม แสดงว่าข้าราชการครูมีทัศนคติต่องานในระดับสูง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย การที่ข้าราชการครูมีทัศนคติต่องาน เนื่องจากมีสัทธิศาสตร์ต่องาน และธรรมชาติของงาน ยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ทำให้มีความภาคภูมิใจต่องาน เมื่อครูมีความภาคภูมิใจในงานก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้งานมีความเจริญก้าวหน้า เมื่องานและองค์การมีความมั่นคง ครูก็จะรู้สึกผูกพัน จงรักภักดีปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป องค์ประกอบที่กล่าวมานี้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันอย่างมาก (Buchanan II 1974 : 533, Mowday, Porter and Steers 1982 : 27)

5. ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของครูปฏิบัติการสอนเล็กน้อย ที่เป็นเช่นนี้จะ เป็นเพราะบทบาทของผู้บริหารและงานที่ผู้บริหารทำมีความสำคัญมากกว่าครูปฏิบัติการสอน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก (การณี กิริติบุตร. 2529 : 95) เมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28 - 43) ก็ยืนยันว่า หน่วยงานที่มีโครงสร้างและบทบาทของบุคคลชัดเจน การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างของงาน ภาระหนักในบทบาทของตนเอง และรับรู้ว่าตำแหน่งผู้บริหารมีความสำคัญ ส่วนครูปฏิบัติการสอนแม้จะรับบทบาทของตนชัดเจน แต่ความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญน้อยกว่าผู้บริหาร จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกันไปยังเล็กน้อย

6. ขนาดโรงเรียนมิใช่ตัวแปรสำคัญที่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนทุกขนาดมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทั้งสิ้น แม้ว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางจะมีแนวโน้มว่าจะมีระดับความผูกพันสูงกว่าเล็กน้อย ที่เป็นเช่นนี้คงสืบเนื่องมาจากทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อธรรมชาติของงานซึ่งอยู่ในระดับที่ดี ไม่ว่าจะวิเคราะห์ตามขนาดโรงเรียนก็ตาม ดังได้อภิปรายมาแล้ว การที่ข้าราชการครูมีความ

พึงพอใจในการทำงาน และความพอใจในธรรมชาติของงาน แสดงว่าข้าราชการครูได้เลือกวิชาที่พอควรใจรักและศรัทธา การได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมก็ดี และบรรยากาศในสถานที่ทำงานก็ดี ซึ่งข้าราชการครูทุกขนาดโรงเรียนมีทักษะที่ต้ององค์ประกอบเหล่านี้ในระดับสูง องค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อความผูกพันของข้าราชการครูในทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตาม จึงทำให้ระดับความผูกพันของข้าราชการครูทุกขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกันนัก

7. ทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ และมีความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านด้วย ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจาก การศึกษา ทักษะที่มีต่องาน มีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันอยู่ด้วย เช่น ธรรมชาติของงาน บทบาทที่มีความสำคัญต่อสังคม บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน แม้จะมีองค์ประกอบที่นักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น บุชานัน เมอร์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ (Buchanan, Mowday, Porter and Steers.) วิจัยพบโดยตรง แต่ก็มีส่วนเข้าซ้อนสัมพันธ์กันอยู่ งานวิจัยของ ดีโคติส และซัมเมอร์ (DeCotis and Summers, 1987 : 144 - 170) พบว่า การจัดโครงสร้างบริหารองค์การ กระบวนการบริหารองค์การและบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับทักษะที่มีต่องานด้วย จึงทำให้ทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครู และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ ถ้าข้าราชการครูมีทักษะที่มีต่องานดีมาก ความผูกพันต่อองค์การก็จะมีมากตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ดังนี้

1. แม้ว่าทักษะที่มีต่องานของข้าราชการครูจะอยู่ในระดับสูง แต่ก็ยังไม่ถึงขั้นสูงมาก มีทักษะในบางด้าน และบางประเด็นที่น่าจะให้ความสนใจเป็นพิเศษ เช่น ทักษะที่มีต่อค่านิยมของสังคมต่องานครู โดยเฉพาะด้านรายได้ และความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ด้านความพึงพอใจ

ในงาน โดยเฉพาะการยอมรับในผลงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถเข้าไปช่วยเหลือได้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรจัดให้มีการให้ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของครู และการให้แนวคิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง และการดำเนินชีวิตอย่างประหยัด เพื่อมิให้เกิดหนี้สิน โดยผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นตัวอย่าง และหมั่นชักชวนทบทวนกับครูเสมอ

1.2 หากทางจิตสวัสดีการที่ครูต้องการ เพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น จัดหาบ้านพักครู บ้านเช่าราคาถูก บริการอาหารกลางวันราคาถูก จักรยานการภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

1.3 สนับสนุนให้ครูหารายได้เพิ่มเติม โดยไม่ใช้เวลาราชการไปดำเนินการ จัดกลุ่มผู้สนใจประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น กลีกรรรม ประมง งานอดิเรกต่าง ๆ จะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

1.4 ปฏิบัติต่อครูอย่างสุภาพ ให้เกียรติต่อครูทุกคนไม่ว่าจะมีฐานะตำแหน่งใด สนับสนุนให้ครูดำรงตนอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข สุจริตยุติธรรม มีมารยาท เพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม

1.5 ผู้บริหารควรฝึกฝนให้เป็นคนสร้างสรรค์ และฝึกผู้ใต้บังคับบัญชาให้สร้างสรรค์ มีผลงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น และฝึกฝนการแสดงความชื่นชมยินดีแก่ผลงานที่ดี ๆ ของครูให้มากยิ่งขึ้น

1.6 ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากระดับความพึงพอใจในงานต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ควรดูแลเอาใจใส่สภาพความเป็นอยู่ ผลการวิจัยพบว่าครูอยากย้ายไปอยู่ที่อื่น ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้สัมพันธภาพอันดี และการให้กำลังใจแก่ครู ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับดี และยังไม่ถึงระดับดีมาก และความผูกพันกับทักษะที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับ

การยกระดับความผูกพันให้สูงขึ้นควบคู่ไปกับการยกระดับทักษะที่มีผลงานของครู ซึ่งผู้บริหารสามารถทำได้ ดังนี้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และภารกิจของโรงเรียนมากขึ้น

2.2 สนับสนุนความคิด และการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จ และสนุกสนานกับการทำงาน

2.3 ปรึกษาหารือ และร่วมมือกับครูในการสร้างผลงานให้สำเร็จ และไม่ลืมแสดงความชื่นชมยินดีต่อครู

2.4 ปฏิบัติต่อครูด้วยความนับถือ และเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก หรือปัญหา ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างลึกซึ้ง โดยศึกษาองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน

2. ควรศึกษาทักษะ หรือค่านิยมของประชาชนที่มีต่ออาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างชัดเจน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ก่อ สวัสดิทานิชย์. "บทสัมภาษณ์ ดร.ก่อ สวัสดิทานิชย์," วิทยากรย. 79 :

8 - 15 ; เมษายน - มิถุนายน 2524.

การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.

2535 - 2539). 2534. อัครสาเนา

. สถิตแสดงจำนวนนักเรียน กลุ่มโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน ครูและภารโรง.

2536. อัครสาเนา.

กิตติมา ปรีดีคิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

เกริก วัยขวานนท์. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,

2532.

โกสินทร์ รั้งสาพันธ์. ปรัชญา และคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

การศาสนา, 2530.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กองวิชาการ. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา

พุทธศักราช 2536 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ. กระทรวงศึกษาธิการ, 2536.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7

(พ.ศ.2535 - 2539). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535.

. สำนักงาน. แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การบริหารงานวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

คุรุสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,

2533.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์. รายงานการสัมมนาเรื่องครูไทยในอนาคต.

กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

จักรชัย อรรถนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์โลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิมพ์โลก, 2532.

เฉลิมศักดิ์ รวยอารี. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทัศนคติวิชาชีพครูและมโนทัศน์ในการ
ประกอบอาชีพครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัครสำเนา.

ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

นิคม ชั่วพลัด. การประเมินสมรรถภาพครูในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัครสำเนา.

นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แสง, 2523.

นุชนาถ อุษชิน. ทัศนะของครูสังคมศึกษาต่อสถานการณ์และบทบาทของอาชีพครูในอนาคต.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2529. อัครสำเนา.

บรรจง จันทรสา. "ความเป็นครูของครูอยู่ที่ไหน," วารสารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.
หน้า 15. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, พฤศจิกายน 2523
มีนาคม 2524.

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยโครงการ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประจำบาล. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ,
2526.

ถวิล เกื้อกลางส์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎีวิสัยและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
วัฒนาพานิช, 2520.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. "บรรยายการสอนการ" วารสารวิชาการสมาคมอาจารย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 1. ฉบับที่ 1. 2526.

ทวีป อภิสิต. "มาตรฐานวิชาชีพครู," ประชาศึกษา 28 : 17 - 19 ; มกราคม 2520

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
2529.

- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. "โครงการคุรุทายาทความหวังใหม่ของการฝึกหัดครูไทย,"
วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ปีที่ 23(3) : 44 - 51 ; 2532.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529.
- _____ . หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- พุทธทาสภิกขุ. ธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2529.
- เพ็ญแข ประจันปัจจนิก. พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐศาสตร์ของการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เอกสิทธิ์ดีไซน์ : ม.ป.ป.
- ชวัญ สะอ้อม. พัฒนาการของอาชีพครูในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.
- ภรณี กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลของโครงการ. กรุงเทพฯ : โอเคเอ็นส์โตร์,
2529.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- มานพ ภาณุทวีไลธรรม. สมรรถภาพของครูประเภทที่สังคมต้องการในจังหวัดสกลนคร.
ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2520. อัดสำเนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฯ. กรุงเทพฯ : 2525.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ปรัชญาและคณาธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2524.
- สมจิตร อุดม. สภาพและปัญหาในเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- สมพงศ์ จินา. การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนคร
ศรีธรรมราช. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2534. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2522.

_____. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ดวงกมลการพิมพ์, 2521.

สุโขทัยธรรมมาภิราช, มหาวิทยาลัย. ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ :

ฝ่ายการพิมพ์สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา, 2531.

_____. การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น,
2526.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. นักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2520.

วินัย บุญศาสตร์. การศึกษาปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินและของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินิพนธ์
กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. อัดสำเนา.

วิที ชิดเชิดวงศ์ และสมประสงค์ ประสงค์เงิน. รายงานการวิจัยการศึกษาเปรียบเทียบ
สถานภาพครูในจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน,
2529.

วรรณดี โสမ်ประสูตร. การบริหารและการนิเทศโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2532.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2523.

อังคณา โกสิยสวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

อารี เพชรพล. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

- เลนิก สงสุวรรณ. ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินซิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- Applewhite, D.B. Organization Behavior. New York : Prentice - Hall, 1965.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly. 19(4) 533 - 543 : December, 1974.
- Cheng, Yin Cheong. "An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Leadership, and Social Norms," Dissertation Abstracts International. 50(11) : 3424 - A : May, 1990.
- DeCotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment" Human Relation. 40(2) : 445 - 470 ; February, 1987.
- Everette, Gardon Lawrence. "Teacher Attitudinal Commitment : A Function of the School, the Teacher, and the Principal's Leadership. University of California, Berkeley," Dissertation Abstracts International. 52(8) : 2766 - A : February, 1992.
- Gilmer, Von and E. Holler. Applied Psychology : Problems in Living and Work. New York : McGraw - Hill Book Company, 1966.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed, New York : McGraw-Hill, 1973.
- Hall, D.T. B. Schneider and R.T. Nygren, "Personal Factors in Organizational Identification," Administrative Science Quarterly. 15(2) : 176 - 190 : June, 1970.

- Hall, Gene E. and Haward L. Genes. Competency - Based Education
New Jersey : Prentice - Hall, 1976.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York,
The Macmillan Company, 1966.
- Herzberg, Frederic and others. The Motivation to Work. New York :
John Wiley and Sons, Inc., 1959.
- Krejcie, Robert V. and Darly W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research Activities," Journal of Education and
Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610 : November, 1970.
- March, Robert M. and Hiroshi Manari. "Organizational Commitment and
Turnover : A Prediction Study," Administrative Science Quarterly.
32(1) : 51 - 75 ; March, 1977.
- Howday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers Employee - Organization
Linkages : The Psychology of Commitment Absentism and
Turnover. New York : Academic Press, 1982.
- Sheldon, M.E. "Investments and Involvements as Mechanism Producing
Commitment of the Organization," Administrative Science
Quarterly. 16(2) : 142 - 150 ; June, 1971.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York : The Macmillan
Company, 1966.
- Thompson, Frederick Leland. "The Relationship between Leadership
Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin
Elementary Schools," Dissertation Abstracts International.
51(5) : 1472 - A ; November, 1990.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons,
Inc., 1964.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่งในสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา

[] ผู้บริหารโรงเรียน [] ครูปฏิบัติการสอน
2. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติราชการ

[] ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป

[] ขนาดกลาง มีนักเรียน 121 - 300 คน

[] ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครู

แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่องาน จุดมุ่งหมายเพื่อสืบค้นทัศนคติของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ที่มีต่องาน เป็นข้อความที่เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน 4 ด้าน คือ ธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

คำสั่ง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วตัดสินใจว่า ท่านมีทัศนคติต่องานของท่านอยู่ในเกณฑ์ระดับใด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามทัศนคติที่เป็นจริงของท่าน

รายการ	ระดับทักษะที่มีต้องงานของข้าราชการครู				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. <u>ธรรมชาติของงาน</u>					
1. งานสอนเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถมาก.....					
2. งานสอนเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อ.....					
3. งานสอนเป็นงานที่ต้องมีความ อดทน อดกลั้น.....					
4. งานสอนเป็นงานที่ทำให้ข้าพเจ้า เป็นคนรักทันโลกและทันสมัย....					
5. งานสอนทำให้ข้าพเจ้ากลายเป็น คนหงุดหงิดง่าย.....					
2. <u>ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน</u>					
1. คนส่วนมากเห็นว่างานครู เป็นงานสบายและมั่นคง.....					
2. คนส่วนมากเห็นว่าครูมีเกียรติ และศักดิ์ศรี คือนอกว่าอาชีพอื่น..					

รายการ	ระดับทักษะที่ทีมงานของข้าราชการครู				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3. คนส่วนมากคิดว่า ใครก็สามารถ เป็นครูได้.....					
4. คนส่วนมากคิดว่าครูมีรายได้น้อย.....					
5. คนส่วนมากจะลืมนักเรียนครู.....					
6. คนส่วนมากเห็นว่าอาชีพครูได้ทำ ประโยชน์ให้แก่ชีวิตผู้อื่น.....					
3. <u>บรรยากาศในการทำงาน</u>					
1. สถานที่ทำงาน เป็นที่น่าพอใจ.....					
2. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า บริหารด้วยความเป็นธรรม.....					
3. คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้า เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า ส่วนรวม.....					
4. ข้าพเจ้าสามารถ คิด ปรับปรุง วิธีการสอน และการทำงาน โดยเสรี.....					

รายการ	ระดับทักษะที่ทำงานของข้าราชการครู				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5. คณะครูในโรงเรียนแตกความ สามัคคี แบ่งแยกออกเป็น หลายฝ่าย.....					
6. คณะครูในโรงเรียนข้าพเจ้า ยอมรับฟังความคิดเห็นของกัน และกัน.....					
4. <u>ความพึงพอใจในงาน</u>					
1. ข้าพเจ้ามีความสุขในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
2. ข้าพเจ้าพอใจในผลงานของ ตนเอง.....					
3. ข้าพเจ้าอยากย้ายออกจาก โรงเรียนนี้.....					
4. ข้าพเจ้าได้รับค่าชมเชยจาก เพื่อนร่วมงานเสมอ.....					
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทาง วิชาชีพครูกับเพื่อน.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

คำสั่ง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วตัดสินใจว่า ท่านมีทัศนะในการทำงานว่ามีความผูกพันต่อองค์การของท่านอยู่ในเกณฑ์ระดับใด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ 5 ระดับ คือ

คำแนะนำ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

รายการ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ.....					
2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่น่าทำงานอย่างยิ่ง..					

รายการ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3. ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน แห่งนี้มาก.....					
4. ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้.....					
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้า และของโรงเรียนแห่งนี้มีความ คล้ายคลึงกัน.....					
6. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นี้.....					
7. ข้าพเจ้าพร้อมจะทำงานในโรงเรียน อื่น หากยังได้ทำงานในลักษณะเดิม..					
8. โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ ความสามารถสูงสุดในการทำงาน...					
9. หากต้องย้ายออกจากโรงเรียนแห่งนี้ วิถีชีวิตของข้าพเจ้าจะเปลี่ยนแปลง ไปเพียงเล็กน้อยเท่านั้น.....					

รายการ	ความผูกพันต่อการร้องเรียนการทุจริต				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือก ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้.....					
11. การทำงานอยู่กับโรงเรียนแห่งนี้ไม่ได้ ให้ประโยชน์อะไรแก่ข้าพเจ้ามากนัก.....					
12. บ่อยครั้งมากที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับ นโยบายสำคัญของโรงเรียนที่เกี่ยวกับ บุคลากร.....					
13. ข้าพเจ้ามีความห่วงใยในอนาคตของ โรงเรียน.....					
14. สำหรับข้าพเจ้าแล้วโรงเรียนแห่งนี้ เป็นองค์การที่ค้ำฟ้าที่ทำงานด้วย.....					
15. การตัดสินใจทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นความผิดพลาดของข้าพเจ้า.....					

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

20 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ชุด

ด้วย ข้าพเจ้ากำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้โรงเรียนตอบแบบสอบถามส่งคืนให้กับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ภายในวันที่ 12 ธันวาคม 2536 ด้วย การได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจะทำให้การศึกษาในครั้งนี้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้เป็นอย่างดี

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายห้วน แสงทิพย์)

นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายหวัน แดงทิพย์

เกิดวันที่ 19 มีนาคม พุทธศักราช 2498

สถานที่เกิด จังหวัดนครสวรรค์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 234/142 ถนนพหลโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตากฟ้า

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2514 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวัดอินทารามวิทยา

พ.ศ.2517 ป.กศ.ต้น วิทยาลัยครูนครสวรรค์

พ.ศ.2522 กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นนทบุรี

พ.ศ.2537 กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการศึกษาจังหวัดสุโขทัย

บทคัดย่อ

ของ

หวั่น แดงทิพย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2537

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2536 จำนวน 526 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน และความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุโขทัย มีทัศนคติที่มีต่องานในระดับดีทุกตำแหน่งหน้าที่ เมื่อศึกษาตัวแปรที่เป็นขนาดโรงเรียนพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนคติที่มีต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่ข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดค่อนข้างมีทัศนคติที่มีต่องานในระดับดี

2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุโขทัย มีความผูกพันต่อองค์การสูง ไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ หรือขนาดโรงเรียน

3. ทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงทัศนคติที่มีต่องาน และความ ผูกพันต่อองค์การของครูให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจไว้อย่างกว้างขวาง

Relationship Between Job Perception and Organizational Commitment
as Perceived by the Primary School Teachers, Working under
the Office of Sukhothai Provincial Primary Education.

AN ABBSTRACT

BY

WAN TANGTIP

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

February 1994

It was the purpose of this research to investigate the job perception and organizational commitment as perceived by the primary school teachers working in Sukhothai as classified by rank and size of the school ; and to study the relationship between the job perception and organization commitment as perceived by these teachers.

The sample comprised of 526 primary school teachers. The instruments used to collect the data were the Job Perception Questionnaire and the Organizational Commitment Questionnaire. Mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation were applied in order to analyze the data.

The research findings can be summarized as follows.

1. The primary school teachers perception toward their job was in satisfactory level. Considering the ranks and sizes of the school they worked, it was found that the teachers working in small schools perceived their job in rather satisfactory level. The teachers of both ranks and from large and medium sizes of schools perceived their job in satisfactory level.

2. The primary school teachers of different ranks and from different sizes of school perceived their organizational commitment in satisfactory level.

3. The teachers perception toward job and organizational commitment were positively related at .05 significant level.

Base of the findings, the researcher proposed various ways to improve the teacher perception toward job and organizational commitment to most satisfactory level.