



ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

บั้งกร สุบใหญ่

 ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนา
อ
372.21
บ248ค
2559
600100060850

หอสมุดส่วนกลาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิงหาคม 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยขอนแก่น)

ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย



บังกร สุขใหญ่

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

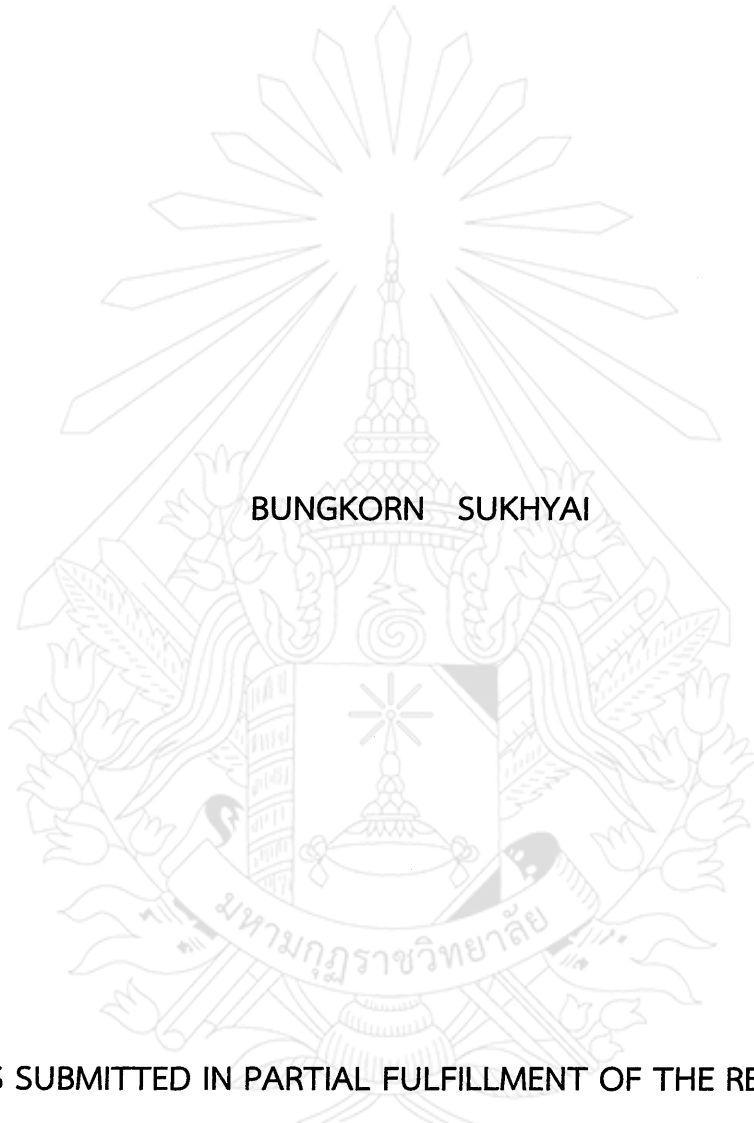
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สิงหาคม 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILDCARE TEACHERS
IN CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATIONAL
IN LOEI PROVINCE



BUNGKORN SUKHYAI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
AUGUST 2016

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ บังกร สุขใหญ่ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ดุขภูวัฒน์ แก้วอินทร์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

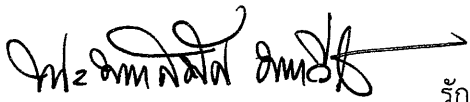

.....กรรมการ
(ดร.ดุขภูวัฒน์ แก้วอินทร์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ)


.....กรรมการ
(ดร.สุชาติ-บางวิเศษ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย


.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณา ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.ศุภวิวัฒน์ แก้วอินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดเห็นตลอดจน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ ดร.สมพงษ์ พรหมใจ และ ดร.สุเทพ บุญเต็ม ที่กรุณาได้ตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง การทำ เครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญ ที่ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ทุกขั้นตอนผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเสียสละของแต่ละท่านเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนเพื่อนครูผู้ดูแลเด็กทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น

ขอกราบของพระคุณ นายเย็น กลางเสนา นางสมพร กลางเสนา นายพิศาล สุขใหญ่ และครอบครัว ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ครอบครัวของผู้วิจัย คณาจารย์ทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บังกร สุขใหญ่



572084053212: สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บึงกร สุขใหญ่ : ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILDCARE TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION LOEI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ดร.ดุขฎิวัฒน์ แก้วอินทร์. อาจารย์ที่ปรึกษา. 127 หน้า ปี พ.ศ. 2559

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำแนกตามอายุวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนชุมชน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียนและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของ

โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ครูผู้ดูแลเด็กมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง



572084053212 : MAJOR : EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (MASTER OF EDUCATION)
KEYWORDS : ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILDCARE TEACHERS IN CHILD
BANGKORN SUKHYAI : ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILDCARE
TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN LOEI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE : DR.DUSDEEWAT KAEW-IN,
ADVISOR. 127 PP. B.E. 2559 (2016).

The objectives of the research were (1) to study the organizational commitment of Childcare teachers in Child Development Centers under Local Administrative Organizations in Loei province, and (2) to compare the organizational commitment of Childcare teachers in Child Development Centers under Local Administrative Organizations in Loei province, classified by age, educational level, and work experience. The research samples were a total of 216 Childcare teachers in Child Development Centers under Local Administrative Organizations in Loei province. The research instrument used to collect data was the rating scale questionnaire were statistically used as the tool for data collething. The tabulation ferquencics, percentage, arithmetic mean, standard deviation, T- test, One way analysis of vaiance and F-test were employed for analysis of data. The Sceffé were Used if Multiple Comparison were found.

The research found that

1. The relationship with the organization of Childcare teachers in child development centers under the local government in Loei province in 3 aspect s. The overall in each aspect was high level. To ordered from most to least: the commitment with the mission of the school, the commitment with the learning community of school and the commitment with community partnerships.

2. The relationship with the organization of Childcare teachers in child development centers under the local government in Loei province divide by age. The overall is not difference. When consider by each aspect found that the commitment with community partnerships was difference in statistically significant at the .05 level.

3. The relationship with the organization of Childcare teachers in child development centers under the local government in Loei province divide by the degree of education. The overall is difference in statistically significant at the .01 level. When consider by each aspect found that the commitment with the mission of the school and the commitment with community partnerships were difference in statistically significant at the .05 level. The other aspect is the commitment with the learning professional community of school was difference in statistically significant at the .01 level.

4. The relationship with the organization of Childcare teachers in child development centers under the local government in Loei province divide by the working experience. The overall difference was statistically significant at the .01 level. When considering by each aspect found that the commitment with the mission of the school was difference in statistically significant .01 levels. The commitment with community partnerships divide by the working experience found that the teachers who have less than 5 years in working experience with 5 to 10 years in working experience have the relationship with the organization. The difference was statistically significant .05 levels. And the teacher who has less than 5 years in working experience with more than 10 years. The difference was statistically significant .01 levels. It was found that the teacher who has more than 10 years in working experience has higher relationship than the teacher who has less than 5 years in working experience. So more over was not difference.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.7 ข้อคำถามในการวิจัย	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ	7
2.1.1 ความหมายขององค์การ	7
2.1.2 ทฤษฎีองค์การ	8
2.1.3 ประเภทของทฤษฎีองค์การ	9
2.1.4 ส่วนประกอบสำคัญขององค์การ	17
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	18
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	18
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	20
2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	22
2.2.4 การสร้างกรอบแนวคิดความผูกพัน	26
2.2.5 วิธีวัดความผูกพัน	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
2.3	มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	36
2.4	สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	43
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.5.1	งานวิจัยในประเทศ	45
2.5.2	งานวิจัยต่างประเทศ	50
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	52
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	52
3.2	ระเบียบวิธีวิจัย	53
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.4	การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	55
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล	56
3.7	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	57
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.2	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
5.1	สรุปผล	78
5.2	อภิปรายผล	81
5.3	ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม		89
ภาคผนวก		96
ภาคผนวก ก	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	97
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์	99
ภาคผนวก ค	แบบสอบถาม	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	116
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่น	123
ประวัติผู้วิจัย	127

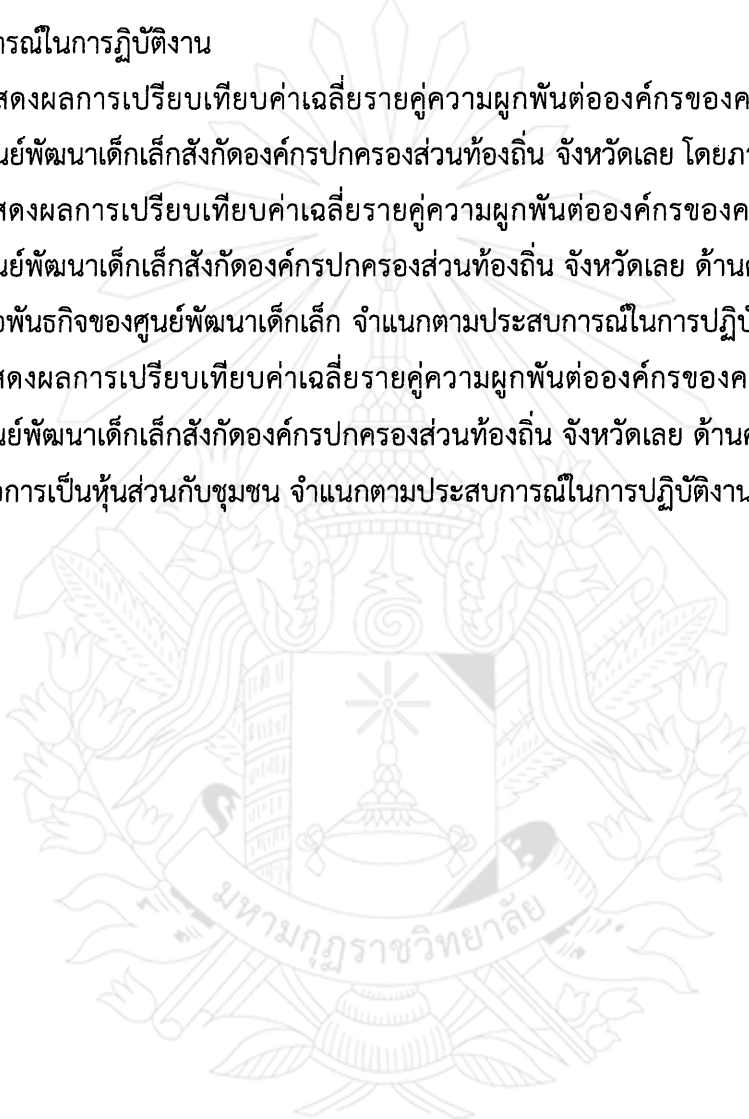


สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย	53
4.1	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน	60
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	61
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน	64
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	67
4.6	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	68
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามอายุ	70
4.8	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน จำแนกตามอายุ	71
4.9	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา	72
4.10	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	75
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวม	76
4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	76
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	77



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	สรุปแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
2.1	ความผูกพันต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของครู	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องยึดคนจากแนวคิดการบริหารการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน จึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถเพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

ความมุ่งหมายและหลักการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, หน้า 13) และมาตรา 22 การจัดการศึกษา ยังให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคนโดยยึดหลักว่า ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, หน้า 23)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไปบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกฯ และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้ การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไป

ตามความต้องการของท้องถิ่น (มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553)

สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปนาน ๆ นั้น ควรสร้างให้บุคคลมีความศรัทธาต่อองค์กร มีความจงรักภักดีและมีความทุ่มเทต่อองค์กรในการสร้างความศรัทธาต่อองค์กรและความจงรักภักดีให้เกิดในองค์กรนั้น ควรทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อยกว่า นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน จันทนา ศิริวัฒน์ 2548, หน้า 2) ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะเกิดผลดีกับองค์กรมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถ้าสถานศึกษาที่ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับสูง ก็แสดงออกมาโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เสียสละเวลา มีความรัก ความพอใจ เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและต้องการดำรงเป็นสมาชิกของสถานศึกษานั้นเพื่อสถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จ แต่ทางตรงกันข้ามถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาอาจเป็นที่ไม่พึงปรารถนา ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ หรือขอยกย้ายไปอยู่ที่อื่นก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั้งหมดที่สำคัญอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการสอน ความผูกพันต่อองค์กรของครูจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้วย (ดวงพร พรวิทยา.2540,หน้า 1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยทั้งหมด 376 แห่ง ในการดำเนินงานนั้นได้รับการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ จากรายงานสรุปผลการประเมินมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กคุณภาพ จังหวัดเลย ปี พ.ศ. 2558 พบว่า จากจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด 376 แห่ง ได้รับการประเมินไปแล้ว 75 แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รอการประเมินอีก 301 แห่ง ในจำนวนที่ประเมินแล้ว 75 แห่งนั้น พบว่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ผ่านการประเมิน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย, 2558) จากผลการประเมินดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินถึงร้อยละ 44 ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจมีปัจจัยบางประการ อาจจะเกี่ยวข้องกับปัญหาการลาออกของครูผู้ดูแลเด็กรวมถึงการโอนย้ายไปสถานศึกษาอื่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น การเกษียณอายุ ทำให้เกิดผลกระทบตามมาต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังต้องใช้เวลาในการฝึกฝนให้บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อทดแทนบุคลากรที่ย้ายออกไป

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อนำเอาผลที่ได้นำมาปรับปรุงให้แก่องค์กร และต้อง ทำให้เห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรมเช่น เป้าหมายขององค์กร ผลตอบแทน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ว่าอยู่ในระดับใดและความผูกพันใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น แนวทางการบริหารงานส่งเสริม แก่ไข ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานในหน่วยงานให้มีประ สติทธิ ภาพและมีคุณภาพจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้กับครูผู้ดูแลเด็กเพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีและ พุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน

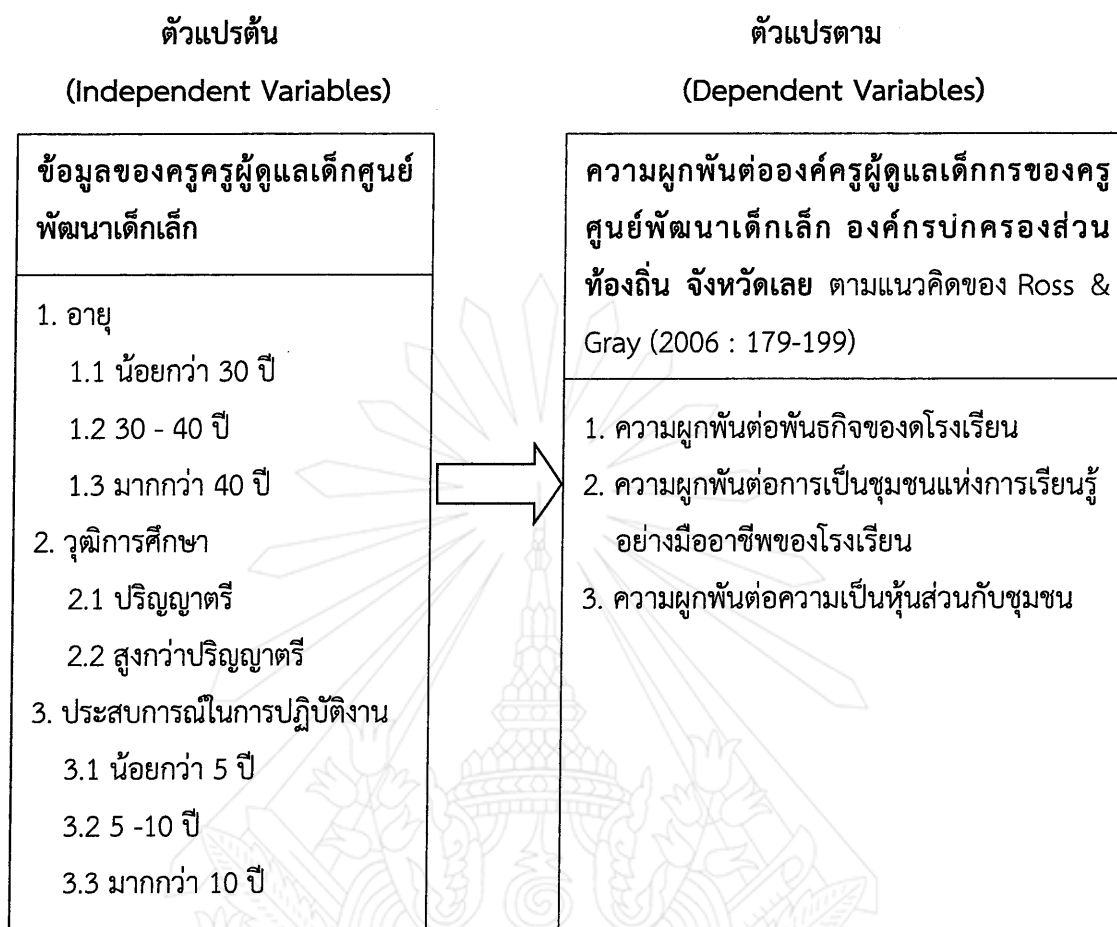
1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดเลยที่มี อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความผูกพันในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดเลย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1.1



แผนภูมิที่ 1.1 สรุปแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของครุผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1.5.2 ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและสร้างความผูกพันของครุผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1.5.3 ทำให้ทราบข้อสนเทศสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำนวน 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน ความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ครูครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 492 คน จากจำนวน 14 อำเภอ 376 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 216 คน จากจำนวน 14 อำเภอ นำมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของ เครซี และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35)

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

1.7 ข้อคำถามในการวิจัย

เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าอยู่ในระดับใดหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1.7.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย อยู่ในระดับใด

1.7.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

ความผูกพัน หมายถึง ความผูกพันของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและพร้อมจะอยู่กับองค์กรต่อไป

1. ความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่น มีการยอมรับในเป้า หมายและค่านิยมของโรงเรียน ความพยายามของครูในการทำเป้าหมายค่านิยมเหล่านั้นให้เป็นจริง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ตลอดจนความเต็มใจของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน

2. ความผูกพันต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ หมายถึง ระดับของความรู้สึกรักเชิงบวกในเรื่องนี้ การปรับตัวทางอาชีพ ข้อดีของอาชีพ ความเต็มใจในการใช้ทักษะวิชาชีพทางการจัดประสบการณ์ และความเต็มใจที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานในอาชีพครู ในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน หมายถึง ความผูกพันที่ครูจะต้องทำงานประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะเป็นหุ้นส่วนของชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล ใน 14 อำเภอ ประกอบด้วย เอรಾವัน เชียงคาน ด่านซ้าย ท่าลี่ นาด้วง นาแห้ว ปากชม ผาขาว ภูกระดึง ภูเรือ ภูหลวง เมืองเลย วังสะพุง หนองหิน ในจังหวัดเลย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สถานที่ดูแลและให้การศึกษาค่าอายุระหว่าง 3 - 5 ปี เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

อายุ หมายถึง อายุของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี, 30 - 40 ปี, มากกว่า 40 ปี

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู จำแนกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาของครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในโรงเรียน ตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี, มากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

2.1.2 ทฤษฎีองค์กร

2.1.3 ประเภทของทฤษฎีองค์กร

2.1.4 ส่วนประกอบสำคัญขององค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.4 การสร้างกรอบแนวคิดความผูกพันของครู

2.2.5 วิธีวัดความผูกพัน

2.3 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

คำว่า “องค์กร” (Organization) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

วรนาถ แสงมณี (2544) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีการจัดระเบียบ ซึ่งหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวไว้ว่า องค์กร หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกัน มีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน

วรรณิภา นิลวรรณ (2554, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robbins (1996) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มทางสังคม ที่มีการประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory)

ทฤษฎีองค์กร (Organization Theories) (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552) เป็นการสร้างองค์ความรู้ขึ้นเพื่อการวิจัยทางสังคม โดยที่ทฤษฎีองค์กรจะมีลักษณะเป็นเรื่องทั่วไปและมีระดับความเป็นนามธรรมสูงเพราะผู้สร้างทฤษฎีองค์กรจะใช้องค์ความรู้ในแง่ของแนวคิดที่เป็นการวิเคราะห์และประสงค์จะใช้กับระบบกายภาพและสังคมด้วย ส่วนใหญ่อยู่ในวิชาฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ ทฤษฎีการตัดสินใจกล่าวได้ว่าทฤษฎีองค์กรมององค์กรในฐานะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นโดยใช้หลักเหตุผล ดัง เช่น การมององค์กรจากทฤษฎีของไซมอนและฮอบบ์ (Simon & Hobbes) นอกจากทฤษฎีองค์กรแล้วในวงการวิชาการยังมีการกล่าวถึงคำว่าทฤษฎีขององค์กร (Theories of Organization) ซึ่งอยู่ในหลักวิชาด้านสังคมวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และบางส่วนของจิตวิทยา ทฤษฎีขององค์กรจะครอบคลุมถึงแนวคิดและแบบจำลองขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคมที่เน้นความสำคัญของมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งจะมององค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตและเน้นการร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การนำชุมชนเข้ามาไว้ในองค์กร การเจรจาต่อรองเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โครงสร้างกระบวนการ พฤติกรรม สิ่งแวดล้อม และปฏิริยาโต้ตอบ (พูนฤดี สุวรรณพันธ์ และคณะ, 2552) สำหรับการแบ่งแยกทฤษฎีองค์กรและทฤษฎีขององค์กรนั้นเพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างแนวทางการศึกษาและบ่อเกิดของทฤษฎีองค์กร นักทฤษฎีองค์กรในปัจจุบันพยายามมององค์กรในหลายแง่มุมทั้งด้านเทคนิคการจัดองค์กร และการคำนึงถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต และจะศึกษาถึงโครงสร้าง กระบวนการพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรในเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ว่าองค์กรและคนที่อยู่ทั้งในและ นอกองค์กรควรประพฤติหรือทำงานอย่างไร นักทฤษฎีองค์กรได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับหัวข้อในเรื่องโครงสร้างและกระบวนการขององค์กร ภาวะความเป็นผู้นำและขวัญพนักงาน การสื่อสารความ การควบคุมและประเมินผลงาน การตัดสินใจ ผังไหลของงาน พฤติกรรม กลุ่มเล็ก ทฤษฎีเกมและการรวมตัว การวัดผลผลิตและผลงาน แรงจูงใจและ

การปูนบำเหน็จพนักงาน ความคิดสร้างสรรค์ ทัศนคติ สถานภาพ เกียรติยศ อำนาจ บทบาท ผลของ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมต่อพฤติกรรม องค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.1.3 ประเภทของทฤษฎีองค์การ

1. ทฤษฎีสมัยดั้งเดิม (Classical Theory)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมได้เริ่มคิดค้น และก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปลายศตวรรษที่ 19 นี้ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมยุคนั้นเป็นสังคมอุตสาหกรรมทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมจึงมีโครงสร้างที่แน่นอนมีการกำหนดกฎเกณฑ์และเวลาอย่างมีระเบียบแบบแผนมุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective and Efficient Productivity) จากลักษณะดังกล่าว ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมจึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็นทางการควมมีรูปแบบหรือรูปนัยขององค์การเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลผลิตสูง และรวดเร็วของมนุษย์เสมือนเครื่องจักรกล (Mechanistic) กล่าวอีกนัยหนึ่งทฤษฎีองค์การสมัย มนุษย์ในเชิงจิตวิทยาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ตามกรอบและ โครงสร้างที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนปราศจากความยืดหยุ่น (Flexibility) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมนิยามที่จะสร้างองค์การขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการ เบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจขององค์การและสังคม นอกจากนั้นการที่มุ่งให้โครงสร้างองค์การทาง สังคมมีกรอบ มีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหาร และปกครอง ดังได้กล่าวแล้วองค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเอง หลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานหลัก 4 ประการที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนองค์การที่มีรูปแบบ ได้แก่ การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงานช่วงการควบคุม และเอกภาพ ในการบริหารงาน แนวความคิดทฤษฎีดั้งเดิม ได้นักบริหารสร้างรูปแบบการบริหารในระบบราชการขึ้น คือ แมค วีเบอร์ และการสร้างรูปแบบการบริหาร โดยใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์คือ เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นเครื่องมือที่ให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้” ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไป

1) การจัดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy)

แมค วีเบอร์ (Max Weber) การจัดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมค วีเบอร์ (Max Weber อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552) ในปลายศตวรรษที่19 Max Weber ได้สังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารงานในองค์การต่าง ๆ ว่ามีรูปแบบที่แตกต่างจากการดำเนินกิจการในอดีต ที่มีลักษณะแบบครอบครัว ได้เน้นให้เห็นถึงการจัดองค์การที่เป็นระเบียบสาระสำคัญที่ แมค วีเบอร์ ได้เน้นก็คือ องค์การแบบราชการในอุดมคตินั้น จะต้องประกอบด้วย

1.1) จะต้องมีภาระงานกันทำ โดยให้แต่ละคนปฏิบัติงานในสาขาที่ตนมีความชำนาญ

1.2) การยึดถืองานให้ยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด เพื่อที่จะให้ได้มาตรฐานของงานเท่าเทียมกัน การยึดถือกฎเกณฑ์นี้จะช่วยจัดพฤติกรรมที่บุคคลแตกต่างกันสามารถมาประสานงานกันได้

1.3) สายการบังคับบัญชาต้องชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป

1.4) บุคคลในองค์การต้องไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์การ

1.5) การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง ให้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึงการประสบความสำเร็จในการงานและอาวุโสด้วยจุดอ่อนขององค์การแบบราชการก็คือ การเน้นที่องค์การโดยละเอียดการพิจารณาถึงปัญหาของคน และเชื่อว่าการที่มีโครงสร้างที่รัดกุมแน่นอนจะช่วยให้บุคคลปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การได้

2) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เฟรดเดอริค เทเลอร์ (Frederick W. Taylor : 1856-1915 อ้างถึงใน Certo, Samuel C., 2000) ทำการศึกษาหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Principles of Scientific Management) จนได้รับการเรียกขานว่า บิดาของการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Father of Scientific Management) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์มีความเชื่อในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มค่าจ้างคนงานผ่านการใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ด้วยการใช่วิธีการสร้างเข้ากันได้ของคนงานและความร่วมมือจากกลุ่ม เพื่อให้ได้รับผลผลิตสูงสุดและการพัฒนาคนงานการทำงานโดยวิธีที่ดีที่สุด (The one best way) ให้ความสำคัญต่อการศึกษาด้านเวลา (Time study) และการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Motion study) ในยุคนี้มีการเน้นการใช้แนวความคิดวิทยาศาสตร์ ยอมรับความกลมกลืนในกิจกรรมกลุ่มมากและให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของมนุษย์ยอมรับความกลมกลืนในกิจกรรมกลุ่มมากและให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของมนุษย์ มากกว่าความไม่มีระเบียบของบุคคล สำหรับด้านการทำงานนั้น แนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์สนใจการเพิ่มผลผลิตสูงสุดมากกว่าผลผลิตในวงจำกัด และพัฒนาคนงานด้วยการให้เข้า ฝึกอบรมทั้งกับหัวหน้างานและคนงานทุกคนเพื่อให้สามารถใช้ความสามารถสูงสุดมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เทเลอร์สนใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ไม่เพียงแต่การลดต้นทุนและการเพิ่มกำไรเท่านั้น แต่ยังศึกษาในเรื่องอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม (A Fair day's pay) และแรงงานที่เหมาะสมด้วย (A Fair day's work) กล่าวได้ว่า ปัจจุบันนี้แนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์นี้ยังคงมีการนำมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะกับประเทศที่กำลังพัฒนา จากนั้นแนวความคิดด้านการฝึกอบรมยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอยู่จนปัจจุบันนี้ และได้มีผู้คิดค้นแนวคิดด้านการฝึกอบรมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ด้วยวิธีการใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันขององค์การต่อไป และสิ่งนี้เป็นที่ยืนยันได้ว่าแนวคิดด้านวิทยาศาสตร์นี้เป็นทฤษฎีคลาสสิกของสังคมโลกแม้เวลาจะผ่านไปถึงเกือบร้อยปีก็ตาม (Certo, Samuel C., 2000)

2. ทฤษฎีสสมัยใหม่ (Neo - Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม โดยพัฒนา มาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ.1910 และ 1920 ในระยะนี้การศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เริ่มได้นำมาพิจารณา โดยมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของมนุษย์ (Organistic) โดยเฉพาะการทดลองที่ Hawthorne ที่ดำเนินการตั้งแต่ ค.ศ.1924 -1932 ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญในการศึกษาทาง พฤติกรรมศาสตร์ และในช่วงนี้เองแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) ได้รับพิจารณาในองค์การและขบวนการมนุษยสัมพันธ์นี้ได้มีการ เคลื่อนไหวพัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างเต็มที่ในระหว่าง ค.ศ.1940-1950 ความสนใจในการ ศึกษากรุ่มนอกแบบหรือกรุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ที่แฝงเข้ามาในองค์การที่มีรูปแบบมีมากขึ้น ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่มุ่งให้ความสนใจด้านความต้องการ (needs) ของสมาชิกใน องค์การเพิ่มขึ้นสรุปได้ว่าทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกของบุคคล ยอมรับถึง อิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน อาทิเช่น กรุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษยสัมพันธ์ จะให้ประโยชน์ในการผ่อนคลาย ความตายตัวในโครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลง บุคคลที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ คือ Hugo Munsterberg เป็นผู้เริ่มต้นวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เขียนหนังสือชื่อ Psychology and Industrial Efficiency, Elton Mayo, Roethlisberger และ Dickson ได้ทำการศึกษาที่ฮอธอร์น (Howthorne Study) เป็นผู้บุกเบิกขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) นอกจากนั้นได้รับการสนับสนุนจากนักทฤษฎีมุษยสัมพันธ์อีก เช่น McGregor และ Maslow เป็นต้น

1) ทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์

แมคเกรเกอร์เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและได้ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดการ ทางด้านสังคม ผลงานของเขามีลักษณะพิเศษคือ ได้พัฒนาแนวความคิดที่เป็นแนวตรงข้ามกันในเรื่อง ความสัมพันธ์ของ ผู้บริหารกับบุคลากร และได้สร้างมุมมองของมนุษย์ออกเป็นสองด้าน คือ มนุษย์มีทั้ง ด้านลบ และด้านบวก โดยใช้สัญลักษณ์ของทฤษฎีว่า X และ Y แนวคิดของแมคเกรเกอร์นั้นจะต้องอาศัยหลักการวิเคราะห์ วินิจฉัยก่อนนำไปปฏิบัติ อย่างตามในองค์การทุกองค์การไม่ว่าขนาดเล็กหรือ ขนาดใหญ่ย่อมต้องมีคนงานที่หลากหลาย ฉะนั้นกรบริหารคนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้อง ศึกษาสถานการณ์และคนที่ปฏิบัติงานว่ามีลักษณะอย่างไร เพราะคนบางคนไม่ชอบกรควบคุม แต่คนบางคนถูกรควบคุมแล้วยิ่งทำให้พอใจกับกรควบคุม เพราะฉะนั้นจึงต้องใช้หลักของศิลป์ในการบริหารคนเพื่อ กรจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทฤษฎี X

1. พนักงานต้องการทำงานให้น้อยที่สุด ผู้บริหารควบคุม สั่งการ จูงใจ ให้รางวัลและลงโทษ เพื่อให้บุคคลทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. พนักงานมีความสนใจเรื่องต่าง ๆ น้อยและไม่ชอบความรับผิดชอบ
3. พนักงานมักชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎี Y

1. โดยธรรมชาติพนักงานชอบการทำงาน พนักงานมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง
2. พนักงานเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาได้ และสามารถทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้
3. พนักงานสามารถยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรได้ หากใช้ความพยายามส่วนตัวที่มี อยู่อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริหารจะนำแนวคิดทางด้านทฤษฎี X และ Y ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจถึงลักษณะของบุคคลและองค์กร เพื่อจะได้้นำแนวทางไปใช้อย่างถูกต้อง

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow : 1908-1970)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Certo, Samuel C., 2000) ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบออกเป็น 5 ชั้น คือ Maslow's hierarchy of human needs

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ การตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ (Security Needs) จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นนั่นคือความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดจนจนการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง การได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่น หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเป็น

ความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น ดังนั้นองค์การอาจตอบสนองด้วยการจัดมอบหมายโดยคำนึง ถึงความสามารถความเหมาะสม และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์การให้มีอำนาจการตัดสินใจพอสมควร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ตลอดจนความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในองค์การ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ดังนั้นองค์การอาจตอบสนองความต้องการโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือทำงานกับบุคคลสำคัญเท่าที่ความสามารถจะอำนวยให้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ความคิดเห็นหรือ ผลงานที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่อง ชมเชย

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization or Self-realization) เป็นความต้องการขั้นที่ห้า เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด จะมีลักษณะกว้างมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในพรตนะของตน เป็นความสำเร็จที่ทุกคนใฝ่ฝันตามอุดมการณ์ของตน ด้วยเหตุนี้เพื่อที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่คนในองค์การ ก็จะต้องหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีขึ้นและอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป

จะเห็นว่าจากลำดับความต้องการข้างต้นนี้ เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ แต่จะเป็นลำดับใด ช่วงใดของชีวิต นั้นแล้วแต่บุคคล เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกันในแต่ละสถานการณ์ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การและบุคคลที่อยู่ในองค์การที่จะทำความเข้าใจกันเสียก่อน นั้นย่อมหมายถึง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศิลป์ในการบริหารงาน บริหารคน อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการจำนวนมากกล่าวว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่านั้น ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการบริหารงานในองค์การได้ ถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยกับมาสโลว์ก็ตามแต่จากแนวคิดนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านการจูงใจมากขึ้นเป็นลำดับ ทั้งยังมีผู้ให้การสนับสนุนงานของเขามากขึ้น

2) ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision-Making Theory)

Herbert A.Simon เป็นผู้นำตัวแบบทางเศรษฐศาสตร์หรือตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Economic or Rational Comprehensive Model) ของนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Jan Tinbergen มาดัดแปลง แล้วตีพิมพ์หนังสือชื่อ “The Administrative Behavioral” เมื่อปี 1950 หลักการและแนวคิด จุดเน้นของ Simon อยู่ที่ การตัดสินใจ (Decision-making) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารทั้งหลายทั้งปวง โดยเห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจที่ดี และการตัดสินใจที่ดี

ดียวมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การหากการตัดสินใจผิดพลาดก็อาจจะทำให้การบริหารงานภายในองค์การนั้นล้มเหลวได้ในที่สุด ในระยะแรก การตัดสินใจตามหลักของ Simon จะเป็นการตัดสินใจโดยพยายามแยก ค่านิยมออกจาก ข้อเท็จจริง กล่าวคือ Simon เห็นว่า ค่านิยมเป็นเรื่องของสิ่งที่ดีกว่าหรือชอบมากกว่า แต่ข้อเท็จจริงเป็นเรื่องที่ยืนยันทดสอบได้ เขาจึงเห็นว่าในการตัดสินใจควรที่จะแยก 2 สิ่งนี้ออกจากกันให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้การตัดสินใจถูกต้องมากขึ้น ต่อมาในปี 1957 Simon ได้เปลี่ยนแปลงแนวความคิดเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจที่อาศัยหลักเหตุผล อันเป็นกระบวนการตัดสินใจที่จะต้องมีความขัดแย้งเกี่ยวกับเป้าหมาย กล่าวคือ มีการจัดลำดับความสำคัญ การเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ การเปรียบเทียบทางเลือกและผลของทางเลือกที่กำหนดขึ้น และการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด แต่ Simon เห็นว่าในความเป็นจริงแล้ว ในระบบการบริหรณันั้น มีข้อจำกัดหลายประการ ที่จะทำให้การตัดสินใจเลือกได้หลาย ๆ ทาง โดยปกติมักจะสนใจแต่ข้อมูลบางด้านเท่านั้น อีกทั้งยังอาจมีข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนอาจไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะศึกษาเพื่อเปรียบเทียบทางเลือกได้ทั้งหมด ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลที่สำคัญบางครั้งก็หายากหรือหาไม่ได้เลย โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต ดังนั้น ทุกคนจึงมักตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลเพียงส่วนหนึ่ง (Bounded Rationality) และใช้ความพึงพอใจ (Satisficing) เข้ามาช่วยอีกส่วนหนึ่งการตัดสินใจจึงไม่ใช่เรื่องของการให้ผลมากที่สุด (Maximizing) ซึ่ง Simon เรียกว่า “การตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลแต่เพียงบางส่วน (Bound Rationality) อันเป็นแนวคิดที่อยู่ระหว่างการใช้เหตุผลและการไม่ใช้เหตุผล โดยนักบริหารจะต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เขาพึงพอใจ (Good) หรือดีพอสมควร (Good Enough) เพราะว่าเขาไม่มีความสามารถที่จะเลือกทางเลือกที่ให้เหตุผลมากที่สุด

3) ทฤษฎีระบบเปิด

ระบบเปิด (Open System) คือ ระบบที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์การเช่นกัน สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ และองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วย ในระบบการศึกษาตัวป้อนเข้าไป ได้แก่ นักเรียน สภาพแวดล้อมของนักเรียน โรงเรียน สมุด ดินสอ และอื่น ๆ เป็นต้น กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ และในระบบการศึกษาได้แก่ วิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น ผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่าง ๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัตภาพ เป็นต้น ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขาดสิ่งใดไม่ได้ นอกจากนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์

กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรด้วย ในขณะที่องค์กรต้องดำเนินกิจกรรมนั้น สิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง จึงต้องอาศัย ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุง ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process)

สรุป ระบบการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าเป็นไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) โดยแต่ละส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

3. ทฤษฎีสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนามาในช่วง ค.ศ. 1950 หรือก่อนหน้านั้นเล็กน้อย แนวการพัฒนาทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ยังคงใช้ฐานแนวความคิดและหลักการของทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงพัฒนาโดยพยายามรวมหลักการทางวิทยาการหลายสาขาเข้ามาผสมผสาน ที่เรียกกันว่า สหวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) เป็นการรวมกันของหลักการทางเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าด้วยกันที่ เรียกว่า เศรษฐศาสตร์สังคม (Socioeconomic) นักทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบัน มีความคิดว่าทฤษฎีสมัยดั้งเดิมนั้น พิจารณาองค์การในลักษณะแคบไป โดยมีความเชื่อว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มากมาย ฉะนั้นควรเน้นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การศึกษาองค์การที่ดีที่สุดควรจะเป็นวิธีการศึกษาวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (System Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากมายทั้งภายในและภายนอกองค์การ ล้วนแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้างทั้งภายในและภายนอกองค์การล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้างและการจัดองค์การทั้งสิ้น แนวความคิดเชิงระบบนี้ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐาน 5 ส่วน

1. สิ่งนำเข้า (Input)
2. กระบวนการ (Process)
3. สิ่งส่งออก (Output)
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
5. สภาพแวดล้อม (Environment)

ดังนั้น องค์กรในแนวความคิดนี้จึงต้องมีการปรับตัว (Adaptative) ตลอดเวลา เพราะตัวแปรต่าง ๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลง (dynamic) อยู่เสมอ

องค์กรสมัยใหม่ (Modern organization)

การจัดการเกิดขึ้นในองค์กร และในมุมมองด้านการจัดการ องค์กรหมายถึง การที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์กรมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง
2. ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน
3. องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ

ตามที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์การปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การในแบบเดิมกับ องค์การสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยึดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลา ทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

องค์การแบบเดิมจะมีลักษณะการจัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ้างก็เป็นในช่วงสั้น ๆ แต่องค์การปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้น ๆ จึงมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา องค์การแบบเดิมมักมีการจัดแบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์การสมัยใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่น กล่าวคือ ในองค์การสมัยใหม่จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติบางอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างไป องค์การแบบเดิมลักษณะของงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์การสมัยใหม่ พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงาน อยู่เป็นประจำ ตัวอย่างเช่น ในบริษัทผลิตรถยนต์ พนักงานในแผนกผลิต ต้องสามารถใช้งานเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ได้ด้วย ซึ่งในคำบรรยายลักษณะงาน (job description) เดียวกันนี้เมื่อ 20 ปีก่อน ไม่มีการระบุไว้ ดังนั้นในองค์การสมัยใหม่จะพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากขึ้น และในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน (compensation) ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะตอบแทนตามทักษะ (skillbased) ยิ่งมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างมากขึ้นก็ได้ค่าตอบแทนมากขึ้น แทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบ (job based) องค์การแบบเดิมพนักงานจะทำงานในสถานที่ทำงานและเป็นเวลาที่แน่นอน แต่ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบัน เทคโนโลยีเอื้อให้สามารถสื่อสารถึงกันได้ แม้ทำงานคนละแห่ง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและโลกาภิวัตน์ ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้น จนเปียดังเวลาครอบครัว ดังนั้นองค์การสมัยใหม่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่น ในการทำงานทั้งเรื่องเวลาและสถานที่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานยุคใหม่

2.1.4 ส่วนประกอบสำคัญขององค์การ

องค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2538 อ้างถึงใน วรณนิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 12)

1. มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึง การมีบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันอยู่ พร้อมกับการมีกิจกรรมร่วมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้น ระดับหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของความเป็นไปของการบริหารงาน (Management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรหรือกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2. มีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่มีการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกันและเข้าร่วมเป็นหมู่เหล่านี้เอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การก็พยายามขจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจกันหรือปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางตามความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่ด้วยกันและความพยายามมุ่งประสานทำงานขององค์การนี้เอง ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มนั้นคือพยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์การ

3. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) กล่าวคือ กลุ่มจะรวมตัวกันและมีการสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตแจ้งชัดของตน ขอบเขตขององค์การดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้างแต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์การจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในส่วนที่สมาชิกและส่วนที่ไม่ใช่สมาชิกในองค์การให้แยกออกจากกันซึ่งโดยกลไกนี้เองที่ทำให้สมาชิกและองค์การมีลักษณะที่เด่นชัดแยกจากองค์การอื่น ๆ และในเวลาเดียวกันภายในกลุ่มมององค์การ ใดขององค์การหนึ่งก็มีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์การอื่นที่เห็นได้

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึง การที่องค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อย ๆ โดยที่สมาชิกเข้าและออกได้ตลอดเวลาในเวลาเดียวกัน ลักษณะพิเศษคือ องค์การจะยังมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำขององค์การอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ ดังนั้นความหมายในที่นี้จึงมิได้หมายถึง การมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์การโดยที่จะลาออกมิได้เลย แต่จะหมายถึงการมีกลุ่มบุคคลขององค์การซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาด้วย โดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์การ

5. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์การทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้น ต่างมีเป้าหมายที่สูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ทั้งนี้ หากเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำสำเร็จเองได้แล้วส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคลโดยไม่ต้องอาศัยองค์การเป็น

เครื่องมือ ดังนั้นเป้าหมายขององค์การจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยาก เขตความสำคัญ และขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายบุคคล

จากแนวคิดขององค์การในภาพรวม สรุปว่า องค์การมีลักษณะเป็นสังคมในระบบเปิดซึ่งเป็นที่ยอมรับของชนจำนวนหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมเป็นกาวเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

David (1994) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรกกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์การอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

Buchanan (1974, อ้างถึงใน เอ็มพร แอมไรร, 2546) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์การหมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์การ (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยถือเสมือนเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์การ (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Greenberg & Baron (1993, pp. 185 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า23) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ขอบเขตที่แต่ละคนแสดงให้เห็นว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวพันกับองค์การอย่างไรและยังหมายถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคตด้วย

Luthans (1995, pp. 130-131 อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อองค์การ โดยจำแนกพฤติกรรมที่แสดงออกเป็น

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การแสดงออกโดยยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Steers & Porter (1983, pp. 442) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การการมีผู้ให้นิยามไว้สองแนวทางด้วยกัน

คือ แนวทางแรก ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง พฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำในอดีต ถ้าบุคคลลงทุนลงแรงในองค์การมีผลงานและไม่สามารถที่จะนำกลับคืนมาได้ บุคคลนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น แนวคิดของ Becker (1960 อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549) ที่เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการลงทุนที่เสียอย่างหนึ่ง และได้เสนอทฤษฎีเรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet theory) ซึ่งได้อธิบายว่า การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์การจะต้องลงทุนลงแรงในหลายด้าน เช่น เวลา ความพยายาม เงิน ความรู้สึกต่าง ๆ ทูเหล่านี้จะสูญเปล่าไปเมื่อออกจากองค์การ หรือไม่มีสิ่งใดมาทดแทนการลงทุนในองค์การได้ トラบใดที่บุคคลยังยอมทุ่มเทในสิ่งเหล่านี้ เรียกว่า บุคคลนั้น มีความผูกพันต่อองค์การ และเป็นความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) ส่วนอีกแนวหนึ่งนิยามความผูกพันต่อองค์การในเชิงทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Noor Harun & Noor Hasrul (2006) ได้รวบรวมนิยามความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยหลายคนดังนี้ Hall, Scheiders & Nygren (1970) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการของการบูรณาการที่มุ่งให้เป้าหมายของบุคคลและขององค์การสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น ขณะที่ Sheldon (1971) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเจตคติหรือการกระทำที่ยึดเหนี่ยวหรือดึงดูดคนให้อยู่ในองค์การ ส่วน Salancik (1977) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า คือ การกระทำที่เป็นความเชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวและเกี่ยวข้องกับองค์การและ Porter, et al. (1974) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเกี่ยวข้องอย่างแรงกล้าของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การโดยแสดงออกด้วยลักษณะทางจิตวิทยา 3 ลักษณะ คือ ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป เต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้องค์การ เชื่อและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การให้เป็นเช่นเป้าหมายของตน

ภรณ์ กิริติบุตร (2539, หน้า 97) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2514, หน้า 15 อ้างถึงใน ทิพวรรณ โอชคลัง, 2549, หน้า24) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ อันได้แก่ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร และต้องการความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

Joe & Bruce (1911, pp. 18 อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพรหมณ์, 2546, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันขององค์กร หมายถึงความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับพนักงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง 2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือการที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการและความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือการที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

พิมพ์อ สดเยี่ยม (2547, หน้า 83) สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกความเกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อองค์กร

จากความหมายและค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กรที่หลายท่านกล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความจงรักภักดี การที่คนยอมทำตามความต้องการขององค์กรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เชื่อและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะเป็นเรื่อง ความจำเป็นต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรจุดหมายที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กรคือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญต่อองค์กรเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตภาพของพนักงาน และเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่องค์กร
3. เป็นการช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Steers (1997) ยังเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การคือ

- 1) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในระดับสูง
- 2) พนักงานผู้มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
- 3) พนักงานมีความผูกพันเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นเนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
- 4) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์การและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Robert & Hunt (1991 อ้างถึงใน พรพรรณ นีวจันทิก, 2545, หน้า 41-42) กล่าวว่าการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึง อัตราการลาออก การขาดงาน การเฉื่อยชาในการทำงานของพนักงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์การ มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์การ ขาดขวัญในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 17) ได้เสนอความสำคัญของความผูกพันซึ่งยังมีผลต่อองค์การและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้มีอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงาน

วีรพล พงษ์จรัสศักดิ์ (2539, หน้า 16-17) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ที่กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการซึ่งมีบทบาทอย่างมากในองค์การ หากมีความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วก็จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ และมีผลทำให้้องค์การมีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์การหลายประการ คือ

1. เป็นตัวชี้วัดที่ตีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์การกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง

5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษา “ความพึงพอใจในงาน” เสียอีก

วัฒนา ศรีธธาคลัง (2557, หน้า 30) สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลในองค์กรเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรักความศรัทธารู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรก็จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร กับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter & Lawler (1987 อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545, หน้า 23) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร การที่บุคคลเริ่มต้นอาชีพทำงานกับองค์กรใดคือ การที่บุคคลนั้นเลือกที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธา ต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่า

เป้าหมายและคุณค่าของตน คล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นได้ว่า งานคือหนทางที่จะทำประโยชน์ต่อองค์กรได้ คือ การร่วมกิจกรรม

2. บุคคลนั้นมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร กล่าวโดยสรุปคือมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. บุคคลนั้นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาที่จะไปจากองค์กรถึงแม้องค์กรอื่นจะมีผลประโยชน์มากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวโดยสรุปคือความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรไว้

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer (1993) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าคุณเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Steers & Porter (1982, pp. 442 อ้างถึงใน ประชุม บำรุงจิตร์, 2551, หน้า59) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การโดยไม่ต้องเสียผลประโยชน์ ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

Kanter (1968, pp. 499-517 อ้างถึงใน ประชุม บำรุงจิตร์, 2551, หน้า 58) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ (1964 อ้างถึงใน จำนง บุญชู, 2531, หน้า 268) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ หรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคณราวีปรีคริสต์ศักราช 1946 ให้ชื่อว่า “ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง” (Expectancy theory of motivation) Vroom ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐานแห่งแนวคิดเหล่านี้

1) แนวคิดที่ว่าคนย่อมมีพลังความปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริง ซึ่งเขาต่างหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในที่สุด (Valence concepts)

2) แนวคิดที่ว่าเป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนาย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ผลได้ ด้วยการพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของ องค์การเป็นอุปกรณ์ (Instrumentality concepts)

3) แนวคิดที่ว่า การที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์การเพื่อให้เป็นอุปกรณ์นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้น คนย่อมมีความคาดหวังเป็น แรงกระตุ้นจูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy concepts) นอกจากนั้นแล้วยังมีสิ่งๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับแนวคิดรากฐานดังกล่าวอย่างสำคัญอีก 3 สิ่ง คือ

3.1 ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็น แรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)

3.2 เป้าหมายขององค์การหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามปฏิบัติงาน มักเรียกกันว่า “ผลงานขั้นต้น (First - Level Outcome)”

3.3 เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคน หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขา ต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุความสำเร็จ มักเรียกกันว่า “ผลงานขั้นรอง (Second - Level Outcome)” สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลในการกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงก็ ต่อเมื่อเขาเกิดความเชื่อว่า

- 1) ความพยายามตามที่คาดหวังจะยังผลให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้
- 2) ผลงานขั้นต้นระดับสูงที่เกิดขึ้นจะเป็นอุปสรรคไปสู่ผลงานขั้นรองได้
- 3) ผลงานขั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานขั้นรองที่

ตนมันหมายไว้ได้นั้นย่อมหมายความว่าคนจะกระตุ้นจูงใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นเมื่อเขามั่นใจว่า ผลงานขั้นต้นย่อมสำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวังและความสำเร็จ ของผลงานขั้นต้นจะเป็นอุปสรรคที่เขาสู่ความสำเร็จในผลงานขั้นรอง ซึ่งผลงานขั้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงของเขาได้

จากแนวคิดของ Vroom นั้นพบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้วก็ ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหาก คนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็เป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้ ปรารถนาที่แท้จริงของเขาได้ จากแนวคิดของ Vroom นั้นพบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้วก็ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็เป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้ หากไม่พิจารณาถึงผู้นำที่มีศักยภาพในโรงเรียนแล้ว เป้าหมายของโรงเรียนสามารถสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากร ธรรมชาติและการพัฒนาความผูกพันของครู Ross & Gray (2006 : 179 - 199) ความผูกพันถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะส่วนบุคคลว่าแต่ละคนมีประสบการณ์การทำงานอย่างไร การศึกษาความผูกพันของครูจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอย่างชัดเจนถึงความหมายที่แท้จริงในแต่ละบริบท

โดยทั่วไป ความผูกพันเป็นระดับของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ความผูกพันบ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่บุคคลนั้นเห็นด้วยกับการตัดสินใจหรือการขอร้อง ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจหรือการขอร้องดังกล่าวได้รับการปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล “ไม่ว่างานจะซับซ้อนหรือมีความยุ่งยาก หากมีความผูกพันจะทำงานนั้นสำเร็จได้” (Yukl, 1998) สอดคล้องกับ Rosenholt (1989, p. 89) ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันว่า ความผูกพันจะออกแบบและจัดการงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้มากกว่าคุณภาพของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน คำว่า “ความผูกพัน” ได้รับความสนใจจากหลายองค์กรเนื่องจาก ลูกจ้างที่มีความผูกพันมีความต้องการอยู่กับองค์กรนานกว่า (Reichers, 1985,

p. 10 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 32) ในโรงเรียน ครูที่มีความผูกพันจะก่อให้เกิดผลในเชิงบวกต่อความสำเร็จของนักเรียน (Riehl & Sipple, 1996, p. 33 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 32)

คำจำกัดความของความผูกพันของครูมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทที่ได้ทำการวิเคราะห์ แต่ความผูกพันเกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตซึ่งจะบ่งบอกสิ่งที่คุณคณมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดหรือต้องการจะเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันของครูแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Ross & Gray, 2006 : 179 – 199) ด้านแรก คือ ความผูกพันต่อพันธกิจโรงเรียนซึ่งคำจำกัดความนี้หมายรวมถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งโรงเรียน ด้านที่สอง คือ ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็น ไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลในโรงเรียน ครูอุทิศตนต่อการเรียนของผู้เรียน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่สาม คือ ความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ซึ่งเป็นความผูกพันที่ครูจะต้องทำงานประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนในฐานะเป็นหุ้นส่วนของชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.4 การสร้างกรอบแนวคิดความผูกพันของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจ และศึกษาองค์ประกอบ ที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร ดังนี้

Dannetta (2002 อ้างถึงใน รัฐพัฒน์ สดางจันทร์, 2552, หน้า 23-26) นักวิจัยได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันของครูหลายวิธี รวมถึงศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าความผูกพันแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันต่อโรงเรียน (2) ความผูกพันต่อวิชาชีพ และ (3) ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อโรงเรียน (Commitment to the organization) ความผูกพันต่อโรงเรียนก่อให้เกิดความห่วงใยต่อชุมชน ความสัมพันธ์และความห่วงใยส่วนตัวของผู้ใหญ่ในโรงเรียนและก่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน ซึ่งสถานที่ทำงานสองอย่างที่มีผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนคือ รางวัลทางใจและความเป็นอิสระของงาน ซึ่งรางวัลทางใจนั้น มีความสำคัญต่อการเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนเนื่องจากคนต้องใช้เวลาของตัวเองทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ผลสะท้อนทั้งที่เกิดขึ้นเองในองค์กรหรือการเห็นคุณค่าจากภายนอก เมื่อบุคคลสามารถประเมินค่าในคุณค่าของตนเองจากการปฏิบัติงานที่เป็นบวก จะทำให้เกิดรางวัลทางใจ และความเป็นอิสระในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ก็เป็นสภาพในองค์กรอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถเพิ่มความผูกพันของครูได้ ความผูกพันทางอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อความผูกพันของครูอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นต่อโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าคนมีอิสระมากขึ้นและมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติหรือเลือกทำ พวกเขาจะตระหนักว่าตนเป็นตัวแทนเชิงสาเหตุต้นในการปฏิบัติ ความเป็นอิสระทางอาชีพและความเป็นอิสระใน

การตัดสินใจก็จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ความรับผิดชอบ และความผูกพัน ในขณะที่เดียวกัน เมื่อคนไม่มีอิสระก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ และละทิ้งหน้าที่

2. ความผูกพันต่อวิชาชีพ (Commitment to the teaching profession) คือ ความผูกพันด้านการสอน เป็นความผูกพันด้านอาชีพการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทั่ว ๆ ไป ระดับของความผูกพันจะสูงขึ้น เมื่อมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีเป้าหมายในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากครูไม่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสอน จะไม่มีความผูกพันเหมือนกับคนอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความสำเร็จในการทำงานหรือพวกเขาสนใจในกิจกรรมอื่น ๆ ก็ได้ ครูที่มีความผูกพันจะมีแรงกระตุ้นอย่างแท้จริง เนื่องจากมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน ระดับของความผูกพันจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น ทั้งนี้การที่จะเพิ่มแรงจูงใจอย่างแท้จริงและความผูกพันนั้น งานที่ได้รับมอบหมายไม่ควรมีความซับซ้อนจนเกินไปหรือไม่ง่ายจนเกินไป แต่เป็นงานที่มีความท้าทาย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพิจารณาถึงความแตกต่างและการให้ความสนับสนุนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงมีการแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อครูผู้สอนประสบปัญหาแก่นักเรียนที่ไม่สามารถควบคุมได้ นอกจากนี้ ครูยังคาดหวังให้ผู้บริหารลดงานด้านเอกสาร สนับสนุนพวกเขาเมื่อต้องโต้แย้งกับผู้ปกครองและช่วยลดสิ่งรบกวนจากภายนอก

3. ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Commitment to student learning) คือ ความผูกพันต่อเด็ก ซึ่งความผูกพันนี้สามารถวางแนวคิดออกเป็นความผูกพันเป็นรายบุคคล หรือเป็นความผูกพันต่อพัฒนาการของเด็ก ประกอบด้วย พฤติกรรมความผูกพันที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อการพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็ก มีรูปแบบของความผูกพันที่กระตุ้นให้ครูเกิดปฏิสัมพันธ์กับเด็กในระดับที่อ่อนไหวมากขึ้น เช่น ประเด็นการพัฒนาเด็กหรือกิจกรรมนอกเวลาของเด็กนั้น เกี่ยวข้องกับการอุทิศตัวของครู ในการช่วยเหลือพัฒนาการของเด็กโดยไม่คำนึงถึงความยากทางวิชาการหรือภูมิหลังทางสังคม เมื่อเด็กมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นมีผลต่อครูเป็นรางวัลทางใจที่แท้จริงทำให้เกิดความผูกพันมากขึ้น ความผูกพันของครูที่ต่ำจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กลดน้อยลงไปด้วย เมื่อครูมีความผูกพันต่ำ ก็จะวางแผนพัฒนาการจัดประสบการณ์ในการสอนของตนน้อย มีความหวังใจต่อเด็กน้อยลง มีความกังวลมากขึ้น และมีความอดทนน้อยในชั้นเรียน

ตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Ross & Gray (2006, pp. 179 – 199) ได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันของครูหลายวิธี รวมทั้งศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ Ross & Gray สรุปว่าความผูกพันแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน (2) ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และ (3) ความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน

1. ความผูกพันต่อพันธกิจโรงเรียน (Commitment to school mission) ความผูกพันต่อโรงเรียนก่อให้เกิดความหวังใจต่อชุมชน ความสัมพันธ์และความหวังใจส่วนตัวของผู้ใหญ่ในโรงเรียน และก่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน (Louis, 1998, pp. 1 - 27 อ้างถึงใน

Bernard, 2007, p. 33) มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยก่อนหน้านี้ ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันของครูในโรงเรียนเกิดจาก 1) ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน (Mowday, Steers, & Porter, 1979 ; Riehl & Sipple, 1996 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 32) 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน (Kushman, 1992 ; Rosenholtz, 1989 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 33) และ 3) ความสำเร็จของนักเรียน (Kushman, 1992-42 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 33)

Rosenholtz (1989, pp. 421 - 439 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 33) ปัจจัยในสถานที่ทำงานสองอย่างที่มีผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนคือ รางวัลทางใจและความเป็นอิสระของงาน ซึ่งรางวัลทางใจนั้น มีความสำคัญต่อการเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนเนื่องจากคนต้องใช้ความรู้ของตนทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 33) ปริมาณผลลัพธ์ที่เป็นบวกมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการทุ่มเททำงาน (Rosenholtz, 1989, pp. 421 - 439 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 33) ผลสะท้อนทั้งที่เกิดขึ้นเองในองค์กรหรือการเห็นคุณค่าจากภายนอก เมื่อบุคคลสามารถประเมินค่าในคุณค่าของตนเองจากการปฏิบัติงานที่เป็นบวก จะทำให้เกิดรางวัลทางใจ (Rosenholtz, 1989) ความเป็นอิสระในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ก็เป็นสภาพในองค์กรอีกอย่างหนึ่งซึ่ง Rosenholtz (1989, pp. 421 - 439) กล่าวว่า สามารถเพิ่มความผูกพันของครูได้ ความผูกพันทางอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อความผูกพันของครูอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นต่อโรงเรียน (Nir, 2002, pp. 323 - 341 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 34) นอกจากนี้ Rosenholtz กล่าวว่า ถ้าคนมีอิสระมากขึ้นและมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติหรือเลือกทำ พวกเขาจะตระหนักว่าตนเป็นตัวแทนเชิงสาเหตุต้นในการปฏิบัติ ความเป็นอิสระทางอาชีพและความเป็นอิสระในการตัดสินใจก็จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ความรับผิดชอบ และความผูกพัน ในขณะเดียวกัน เมื่อคนไม่มีอิสระก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ และละทิ้งหน้าที่ (Champman & Hutchison, 1982, p. 19 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 34) เมื่อกฎและข้อบังคับเกี่ยวกับการสอนได้ถูกนำมาปฏิบัติ เป็นกฎที่ปรับปรุงอุปสรรคต่าง ๆ จะก่อให้เกิดผลดีกับครูและทำให้โรงเรียนบรรลุผลทางวิชาการ (Rosenholtz, 1989, pp. 421 - 439)

2. ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน (Commitment profession community) คือ ความผูกพันด้านการสอน เป็นความผูกพันด้านอาชีพการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทั่ว ๆ ไป Firestone & Rosenblum (1988, pp. 285 - 289 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 34) กล่าวถึงความผูกพันประเภทนี้ว่าเป็นการเติมเต็มจากการใช้ทักษะนอกจากนี้ ระดับของความผูกพันจะสูงขึ้น เมื่อมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีเป้าหมายในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากครูไม่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสอน จะไม่มีความผูกพันเหมือนกับคนอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ

ความสำเร็จในการทำงานหรือพวกเขาสนใจในกิจกรรมอื่น ๆ ก็ได้ (Fresko, Kfir, & Nasser, 1997, pp. 429 - 438 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 34)

ความผูกพันและระดับของความพอใจในสิ่งที่ตนทำอยู่ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอาชีพครู (Resko, Kfir, & Nasser, 1997 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35) ซึ่ง Firestone & Pennell (1993, p. 63 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35) กล่าวว่า ครูที่มีความผูกพันจะมีแรงกระตุ้นอย่างแท้จริง เนื่องจากมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน ระดับของความผูกพันจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น ทั้งนี้การที่จะเพิ่มแรงจูงใจอย่างแท้จริงและความผูกพันนั้น งานที่ได้รับมอบหมายไม่ควรมีความซับซ้อนจนเกินไปหรือไม่ง่ายจนเกินไป แต่เป็นงานที่มีความท้าทาย (Deci & Ryan, 1985 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพิจารณาถึงความแตกต่างและการให้ความสำคัญสนับสนุนที่เหมาะสมกับสถานการณ์

การสนับสนุนครูด้านการบริหารจะทำให้พวกเขามีความผูกพันต่อการสอน (Firestone & Rosenblum, 1988 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35) หากครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะทำให้พวกเขาต้องการทำงานในสายปฏิบัติการสอน (Dworkin, 1987 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35) การสนับสนุนในเบื้องต้น เริ่มตั้งแต่การวางกฎข้อบังคับนักเรียน ครูคาดหวังว่าผู้บริหารจะสามารถควบคุมเรื่องทั่ว ๆ ไปในโรงเรียนได้ รวมถึงมีการแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อครูผู้สอนประสบปัญหากับนักเรียนที่ไม่สามารถควบคุมได้ (Firestone & Rosenblum, 1988 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35) นอกจากนี้ ครูยังคาดหวังให้ผู้บริหารลดงานด้านเอกสาร สนับสนุนครูเมื่อต้องโต้แย้งกับผู้ปกครอง และช่วยลดสิ่งรบกวนจากภายนอกห้องเรียน (Rosenholtz, 1985 อ้างถึงใน Bernard, 2007, p. 35)

3. ความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนของชุมชน (Commitment to community partner ships) นิพนธ์ เสือก้อน (2545 : 37-44) กล่าวถึงความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) จากพจนานุกรม ร่วม หรือ ความสัมพันธ์ หรือการเชื่อมความสัมพันธ์ของหุ้นส่วน ได้แก่ ความสนใจร่วมกัน การร่วมมือกัน หรือ ความสัมพันธ์ภายในบริบทที่ผูกมัด เชื่อมโยงสมาชิกที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด บทบาท หน้าที่ เข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกแต่ละคนสามารถเสนอความคิดเห็นในสิ่งที่ตนเองสนใจต่อมวลสมาชิกคนอื่น ๆ โดยไม่ทำให้ความเป็นหุ้นส่วนนั้นเกิดความสั่นคลอนหรือล่มสลาย

เอียร์ชัย เอี่ยมวรเมธ (2539, หน้า 1088) ให้ความหมายของ Partnership ไว้ว่า ความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ที่เป็นเพื่อนกัน ความสัมพันธ์ที่เป็นหุ้นส่วนกัน หรือบุคคลที่เป็นหุ้นส่วนกันทั้งหมด

บาสเตียนี (Bastiani) (1993, pp. 104-105 อ้างถึงใน นิพนธ์ เสือก้อน, 2545, หน้า 37) ให้ความหมายความเป็นหุ้นส่วนใน 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความเป็นหุ้นส่วนด้านความรู้ เจตคติและทักษะ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และความเต็มใจที่จะปรึกษาหารือการต่อรอง ซึ่ง

ครอบคลุมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Sharing of information) การมีความผิดชอบร่วมกัน มีทักษะการตัดสินใจ และความรับผิดชอบในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มิติที่ 2 ด้านการเปลี่ยนนโยบายไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการดำเนินงาน ความรู้สึกว่ามีพลังอำนาจ และมีความสมดุลในการวินิจฉัยสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างเท่าเทียมกัน และความมีใจที่รับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มิติที่ 3 ด้านกระบวนการสื่อสารและความต้องการที่เชื่อมโยงการพูดการกระทำ ซึ่งบาสเดียนีได้อ้างใน สุนทรพจน์ของ แมรี ดรัมมอนด์ (Mary Drummond' unpublished speed) ในปี 1991 ว่าประสิทธิภาพของความเป็นหุ้นส่วนสามารถสังเกตได้จาก

1. การลงมือกระทำในสิ่งต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงการพูดในสิ่งที่จะกระทำ
2. ความต้องการที่พูดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ควรคำนึงถึงเสมอว่าเรื่องนั้นมีคนอื่นยังมีความเห็นไม่ตรงกับเรา
3. รับฟังข้อเสนอและความเห็นจากผู้อื่น
4. การพูดนั้นจะต้องเปี่ยมไปด้วยความรับผิดชอบในเรื่องที่จะทำทั้งเรื่องส่วนตัวและของส่วนรวม

บาสเดียนี ได้สรุปความหมายของความเป็นหุ้นส่วนประกอบขึ้นด้วยมิติที่แตกต่างกันดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในอำนาจ มีความรับผิดชอบ และความรู้สึกเป็นเจ้าของที่มีความเสมอภาค
2. ระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันนั้นต้องเริ่มที่การฟังในเรื่องของคนอื่นและบูรณาการเข้ากับความคิดเห็นของตนให้มีความสมดุลระหว่างคำว่า การรับและการให้
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอยู่บนความต้องการพื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับในข้อแตกต่าง
4. เป็นข้อตกลงร่วมกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องรับรู้ร่วมกัน

โปสเตอร์และเดย์ (Poster & Day, 1988, pp. 56-61) พบว่าเป้าหมายของความเป็นหุ้นส่วนคือ ความพยายามของกลุ่มบุคคลที่จะขอรับความคิดในการจัดการศึกษาร่วมกันเพื่อให้เกิดการริเริ่มและร่วมดำเนินการจัดการศึกษาในรูปของกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุความสำเร็จของการจัดการศึกษา และความเป็นหุ้นส่วนที่ถูกสร้างขึ้นจะช่วยให้ นักการศึกษาได้มีโอกาสที่จะวางแผนกระบวนการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในภารกิจ (Task ownership) เท่านั้นแต่ยังก่อให้เกิดความชำนาญการในงานที่ได้กระทำร่วมกันอีกด้วยและจุดแข็งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของแนวคิดของความเป็นหุ้นส่วน คือ เกิดการค้นพบโดยการเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานในแนวทางที่ดีที่สุดร่วมกัน โปสเตอร์และเดย์จึงได้สรุปความหมายของความเป็นหุ้นส่วนว่าเป็นเรื่องความเสมอภาค (Equals) ของบุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบ (Share) ความคิด (Concepts) ทักษะ (Skills) และกระบวนการ

การพัฒนาาร่วมกัน (โปสเตอร์และเดย์) สำหรับความเป็นหุ้นส่วนชุมชนที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ไม่ได้เกิดเฉพาะบุคลากรของสถานศึกษาเท่านั้นแต่ต้องมีชุมชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในกระบวนการพัฒนางานด้วย ดังนั้นการพัฒนาองค์การ (Organizational development) โดยใช้หลักของความเป็นหุ้นส่วนจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวเพราะมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ความเป็นหุ้นส่วนจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยในการเดินทางเพื่อที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Poster & Day, 1988, p. 50) ความเป็นหุ้นส่วนจะเกิดขึ้นได้ย่อมเกิดจากเรื่องที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างน้อยสองคนขึ้นไปไม่มีความสนใจร่วมกันมีความสัมพันธ์ที่จะร่วมมือกัน โดยการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ (Sharing of power) ในการค้นหาวิธีการและเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธที่จะดำเนินไปด้วยความมั่นคงนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องมีความเคารพนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Harvey, et al. 1999, p. 160) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิกสัน และคณะ (Nixon, et al. 1997, p. 6) ที่ว่าความเป็นหุ้นส่วน คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งในการค้นหาวิธีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้มากที่สุด ส่วนบาสเตียนี (Bastiani, 1993, p. 103) กล่าวว่า สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่บังคับใช้ การสื่อสารสองทาง (Two-way communication) เพื่อที่จะให้เกิดการประสานความเข้าใจ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน เหนือไปกว่านั้นการสร้างข้อตกลง การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันย่อมเกิดจากความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเจตคติ ความเชื่อมั่น เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ปกครองและสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

เชฟเฟอร์ (Shaeffer) (1997, pp. 6-7) กล่าวถึงความเห็นอกเห็นใจระหว่างสถานศึกษากับชุมชนว่าเป็นกระบวนการที่ให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณ เทคนิคการดำเนินงานและคุณค่าทางด้านจิตใจ โดยที่ความเป็นหุ้นส่วนนั้นเกิดขึ้นได้ทั้งระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่น และระหว่างท้องถิ่นกับสำนักงานการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ระดับการมีส่วนร่วม และความเป็นหุ้นส่วนในระดับสูงนั้นชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการจัดงบประมาณ การดำเนินงานโครงการ การจัดหาทรัพยากร และการประเมินผล

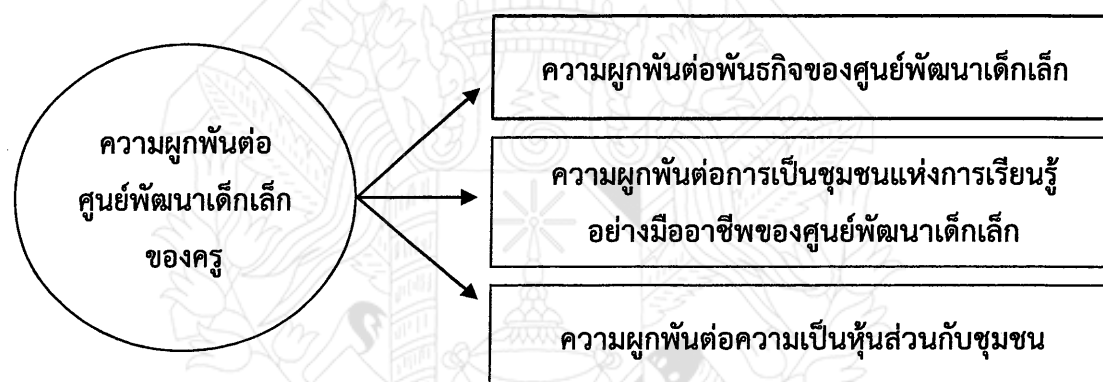
ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนของชุมชน คือ เป็นแนวคิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เป็นความผูกพันที่ครูจะต้องทำงานประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนในฐานะเป็นหุ้นส่วนของชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวคิดของ (Ross & Gray, 2006, pp. 179 – 199) ซึ่งมีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะใช้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อพันธกิจศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Commitment to school mission) หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่น มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ความพยายามของครูในการทำเป้าหมายค่านิยมเหล่านั้นให้เป็นจริง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ตลอดจนความเต็มใจของครูที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป

2. ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Commitment profession community) หมายถึง ระดับของความรู้สึกเชิงบวกในเรื่องดังนี้ การปรับตัวทางอาชีพ ข้อดีของอาชีพ ความเต็มใจในการใช้ทักษะวิชาชีพทางการจัดการเรียนการสอน และความเต็มใจที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานในอาชีพครู ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตนปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน (Commitment to community partnerships) หมายถึง เป็นแนวคิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เป็นความผูกพันที่ครูจะต้องทำงานประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนในฐานะเป็นหุ้นส่วนของชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล



แผนภูมิที่ 2.1 ความผูกพันต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของครู

2.2.5 วิธีวัดความผูกพัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักการศึกษาได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรอยู่หลายท่าน ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีรายละเอียดแตกต่างกันดังนี้

Buchanan (1974, p. 539) ได้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากกลุ่มผู้จัดการองค์การ รัฐบาลและองค์การธุรกิจโดยมีมาตรวัดอยู่ 3 มาตราคือ

1. มาตรการเป็นอันหนึ่งเดียวกับองค์กร (Organization identification scales)

1.1 ฉันทู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร

1.2 ฉันทู้สึกอย่างแท้จริงว่าปัญหาขององค์กรคือ ปัญหาของฉัน

2. มาตรการเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement scales) ประกอบด้วย

2.1 สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นต่อตัวท่านเกี่ยวข้องกับการทำงาน

2.2 งานคือชีวิตของท่าน

3. มาตรการความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย

3.1 ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้

3.2 ท่านเต็มใจที่จะใช้ช่วงที่เหลือในอาชีพของท่านกับองค์กรนี้

Mowday, Ricgard, Steers & Porter (1982, pp. 224 - 247) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) มีชื่อว่า OCQ โดยอาศัยข้อบ่งชี้ค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือชุดนี้มีทั้งหมด 15 คำถาม

1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากกว่าที่คาดไว้ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2. ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ของท่านฟังอยู่เสมอว่า องค์กรของท่านเป็นสถานที่ ที่เหมาะสมที่ ท่านจะทำงานอยู่ด้วย

3. ท่านรู้สึกจงรักภักดีเพียงเล็กน้อยต่อองค์กรนี้

4. ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อทำงานให้องค์กรนี้

5. ท่านค้นพบว่าค่านิยมของท่านกับค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน

6. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

7. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นกัน หากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

8. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้กับท่าน ได้ดีที่สุดในวิถีทางการปฏิบัติงาน

9. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพปัจจุบันของท่าน เป็นสาเหตุให้ท่านออกจากองค์กรไป

10. ท่านรู้สึกยินดีอย่างสุดซึ้งที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้

11. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการทำงานกับองค์กรนี้

12. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่ามันยากลำบากที่จะรับนโยบายขององค์กรนี้ในสาระสำคัญที่สัมพันธ์กับสมาชิก

13. ท่านสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับโชคชะตาขององค์กรนี้

14. สำหรับตัวท่าน คิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับที่จะทำงานด้วย

15. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้ เป็นความผิดพลาดอย่างแท้จริงในส่วนของท่าน

ข้อความในแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่า 7 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็น

ด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และได้แบ่งข้อความไปในเชิงรับ (Positive) และข้อความในเชิงปฏิเสธ (Negative)

เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอีกชนิดหนึ่งเป็นแบบสอบถามความยึดมั่นต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991 อ้างถึงใน จรัสศรี ไกรนที, 2539, หน้า 58) ซึ่งแบ่งแบบวัดความผูกพันออกเป็น 3 แบบคือ

1. ข้อกระทง ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance commitment items) ได้แก่
 - 1.1 ท่านอยู่ในงานของท่านเพราะว่าจำเป็นมากกว่าต้องการอยู่
 - 1.2 การออกจากงานของท่านจะเป็นการเสียสละทางด้านส่วนตัวอย่างมากโดยสิ้นเชิง
 - 1.3 ท่านไม่มีทางเลือกอื่น ๆ อีก ต้องทำงานในหน่วยงานนี้
 - 1.4 ส่วนใหญ่ในชีวิตของท่านจะเสียหาย ถ้าท่านออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้
2. ข้อกระทงความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment items) ได้แก่
 - 2.1 ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นเจ้าขององค์การนี้
 - 2.2 ท่านรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่
 - 2.3 ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้
 - 2.4 ท่านรู้สึกยินดีที่จะใช้ชีวิตที่เหลืออยู่ทำงานสำหรับองค์การนี้
3. ข้อกระทงความผูกพันตามบรรทัดฐาน (Normative commitment items) ได้แก่
 - 3.1 ท่านไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การที่ครั้งหนึ่งท่านเคยทำงานอยู่
 - 3.2 เจ้านายของท่านจะผิดหวังถ้าท่านออกจากองค์การนี้ไป
 - 3.3 ท่านรู้สึกเป็นภาระหน้าที่ ที่ต้องอยู่ในงานของท่าน
 - 3.4 ท่านยังคงทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะกลัวว่าคนจะมองท่านในแง่ไม่ดี

นอกจากนี้ Porter & Smith (1970 อ้างถึงใน มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล, 2540, หน้า 94) ยังได้แบ่งแบบวัดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 แบบ คือ แบบวัดเจตคติ ที่วัดความผูกพันต่อองค์การ และแบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแต่ละแบบมีนักการศึกษาสร้างคำถามไว้ต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การ Cook & Other (1981 อ้างถึงใน วัฒนา ศรีธาศลิ่ง 2557, หน้า 39) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 4 ชุดดังนี้
 - 1.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Porter & Smith (1970 อ้างถึงใน มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล, 2540, หน้า 94) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93

1.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Franklin (1975) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะคือ

1.2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.83

1.2.2 ความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.63

1.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974) ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ (1) การแสดงตน (Identification) (2) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) (3) ความภักดี (Loyalty) ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน คือ การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนสัมพันธ์กับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันสัมพันธ์กับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

1.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Cook & Wall (1980 อ้างถึงใน วัฒนา ศรีทธา คลัง 2557 : 40) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบคือ

1.4.1 การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายในองค์กร

1.4.2 การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

1.4.3 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ลักษณะของแบบวัดความผูกพันนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ จำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 - 0.87

2. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กร Cook et. al. (1981 อ้างถึงใน วัฒนา ศรีทธาคลัง 2557, หน้า 40) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Hrebiniak & Alutto (1970) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้ และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้นการมีความผูกพันในองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงออกโดยไม่เปลี่ยนงานและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป จากแบบวัดนี้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.79 แบบวัดแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 2.1 การเพิ่มขึ้นของรายได้
- 2.2 ความมีอิสระในอาชีพ
- 2.3 สถานภาพในการทำงาน
- 2.4 ความมีมิตรภาพในองค์กร

2.3 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3-5 ขวบ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งพัฒนา ความพร้อมแก่เด็กในวัย 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7, 520 แห่ง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัด กระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด จำนวน 4, 155 แห่ง และสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่าการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2, 651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14, 326 แห่ง ส่วนราชการดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา เช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความ เป็น เอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชน บริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่ง ประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด/มัสยิดบริหารงานโดย คณะกรรมการ บริหารศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็น ประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) บริหารงานโดยผู้บริหารโรงเรียน ต่อมาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจาก รัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้าน บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครอง

ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือ ปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่ง มาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

ปี พ.ศ. 2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นใน ปี พ.ศ. 2547 นั้น ควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่ง มาตรฐาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

งานวิจัยเล่มนี้เกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านที่ 2

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้

อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ให้มีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจึงได้ กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศ คณะ กรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้น ในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพ พนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ตามประกาศคณะกรรมการ กลาง ดังกล่าว ให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กในปัจจุบัน มี สถานภาพเป็น พนักงานเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวโดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนด แต่ให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ไป ก่อน มาตรฐานการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 2 ด้าน บุคลากรนี้ จึงได้กำหนด คุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็น ข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

- 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือ ทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
- 2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุ ถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน
- 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงานในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล
- 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- 8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง
- 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ครูผู้ดูแลเด็ก

2.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย

3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6) อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

10) จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน

13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียน

14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

16) รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

1) ชุรการ/การเงิน/พัสดุ

2) ผู้ประกอบอาหาร

3) ภารโรง

4) ยามรักษาความปลอดภัย

5) พนักงานจ้างตำแหน่งอื่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ชุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ทำหน้าที่ชุรการ การเงิน และพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบหนังสือ สั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ผู้ประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัย ตามหลักโภชนาการ สำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้ สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ภารโรง มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษา อาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่าง ยั่งยืน

2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครู

3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นใน ครอบครัว

4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย

5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้ มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2. หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ

2) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบเลิก และดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 3) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
- 4) ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม
- 7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
- 9) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่อง
- 10) นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเอื้อ ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นตั้งแต่แรกเกิดจนตาย ซึ่งประชากรปฐมวัย (แรกเกิด - 5 ปี) นับ ได้ว่าเป็นวัยพึ่งพิงที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (Setting) ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด จากข้อมูล ของกระทรวงมหาดไทย เดือนธันวาคม 2554 พบว่า มีประชากรในช่วงอายุ 0 - 5 ปี จำนวน 4, 624, 060 คน โดยใน ช่วงอายุ 0 - 2 ปี จะอยู่ในความดูแลของครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อเข้าสู่ช่วงอายุ 3 - 5 ปี จะส่งเข้าสถานรับเลี้ยง เด็กปฐมวัยต่าง ๆ เช่น โรงเรียนอนุบาล หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เดิมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สถานรับเลี้ยงเด็กในท้องถิ่นจะบริหารจัดการและดูแลโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศาสนา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.เดิม) กระทรวง ศึกษาธิการ กระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 จึงได้รับถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ เหล่านั้นมาเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่ว

ประเทศ จึงสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล) ทั้งหมด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนภารกิจมา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรผู้ดูแลเด็ก : มีภารกิจดำเนินงานดังนี้

1.1 พัฒนาบุคลากรผู้ดูแลเด็กในเรื่องการพัฒนาคุณวุฒิ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการพัฒนาศักยภาพเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จัดทำหลักสูตร การศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กเข้ารับทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2549 จนถึงปัจจุบัน

1.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ : โดยกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นส่วนราชการใน เทศบาล พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครู ผู้ดูแลเด็กในมาตรฐานตำแหน่ง โดยจัดสรร อัตราและเงินเดือนในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

1.3 จัดโครงการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ : ดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน จำนวน 2 โครงการ คือ 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) โครงการอบรมพัฒนาการจัดประสบการณ์การจัดการศึกษาปฐมวัยผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็กที่ผ่านการอบรมโครงการอบรม เชิงปฏิบัติการผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้ว

2. การคัดเลือกผู้ดูแลเด็กดีเด่น : มีภารกิจดำเนินการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กดีเด่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกอำเภอ ๆ ละ 1 คน โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้น

3. การคัดเลือกผู้นำเครือข่ายเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย : มีภารกิจดำเนินการคัดเลือกผู้นำเครือข่ายเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ระดับจังหวัดทุกจังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 75 คน เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยระดับ จังหวัด ปัจจุบันผู้นำเครือข่ายผู้ดูแลเด็กดังกล่าว ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ พัฒนาเด็กปฐมวัยระดับจังหวัด

4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ร่วมกันดำเนินโครงการพัฒนาขีดความสามารถศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น

จังหวัดเลย แบ่งเป็น 14 อำเภอ ดังนี้ อ.เมืองเลย อ.วังสะพุง อ.ด่านซ้าย อ.เชียงคาน อ.นาด้วง อ.นาแห้ว อ.ภูกระดึง อ.ปากชม อ.ภูเรือ อ.เอราวัณ อ.ท่าลี่ อ.ผาขาว อ.ภูหลวง และอ.หนองหิน มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสิ้น 101 แห่ง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกละแวก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกละแวกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกละแวก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรด้านความรู้สึกละแวก และด้าน

บรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ในระดับมากโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

ธัญญาภรณ์ เต็งน้อย (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพัฒนิกขการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรทุกคนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพัฒนิกขการ จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Anova) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ Least Significant Differences (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า จากผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพัฒนิกขการ โดยภาพรวมของความแตกต่างพบว่า 1.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในองค์กรระหว่างระดับการศึกษาแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในองค์กรแตกต่างกันซึ่งแสดงจากการทดสอบสรุปผลได้ตั้งนี้กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีส่วนกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 2.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในองค์กรระหว่างระดับงานตำแหน่งตั้งนั้นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรคือจัดระบบพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัสให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมเพิ่มสวัสดิการของบุคลากรให้เทียบเท่ากับรัฐบาลจัดให้มีกิจกรรมเช่นทัศนศึกษาและจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งรุ่นพี่และรุ่นน้อง

นุรีมัน ดอเลาะ (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า f (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มี

ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กอบกิจ สบายยิ่ง (2553) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง จำนวน 24 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการในองค์การ ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน จำนวน 109 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 -34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความหวังโยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ปารีชาติ ขำเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ อาจารย์ประจำจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวน 452 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเพียร์สันไครส์สแควร์ และสถิติแกมมา

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์การ 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศองค์การ 8) วัฒนธรรมองค์การ 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

ปัทมา สมสนั่น (2556) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการทหารกองทัพบก จำนวน 400 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) , t - Test , F - Test และ MRA (Multiple Regression Analysis) หรือ การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ยศ ตำแหน่งงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึก ว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึก ต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการทหารกองทัพบก

ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ทัศนคติต่อองค์การ และอุดมการณ์และความรักชาติ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัตรปารี อยู่เย็น (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 638 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ T-Test, F-Test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี บุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า บุคลากรฯ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิตพัฒน์ สดางค์จันทร์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาเลยเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาเลย เขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาเลยเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน และด้านความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามลำดับ

2. ความผูกพันของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาเลยเขต 2 โดยพบว่า องค์กรประกอบด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ระหว่าง 0.11-0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

.01 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแต่ละด้าน ตามลำดับ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อโรงเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อโรงเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อโรงเรียนและด้านความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Crosswell (2006) ศึกษาวิจัยเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันของครูในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ความผูกพันของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการศึกษาและยังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะงานประจำของครูต้องการความเกี่ยวข้องและความผูกพันของครูในระดับมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความผูกพันของครูยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเพราะความผูกพันของครูเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอน การปรับตัว ความเอาใจใส่ ความท้อแท้ การดำรงรักษาครู สุขภาพองค์การของโรงเรียน เจตคติของนักเรียนและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ส่วน Kindell (2011) ศึกษาการนำความผูกพันของครูเกรด 9 ไปใช้ในงานวิชาการ และการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึและความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Nguni (2005) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมของสมาชิกองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประเทศแทนซาเนีย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาจากโรงเรียน 70 โรงเรียน สุ่มครูโรงเรียนละ 10 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษา 700 คน ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนมา 15 โรงเรียน สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนละ 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง ครูมัธยมศึกษา 150 คน โดยสุ่มโรงเรียนที่ผู้อำนวยการโรงเรียนดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา ส่วนครูที่จะได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจะต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี พื้นที่ที่ศึกษาเป็นโรงเรียนในเขตการศึกษาภาคตะวันออก (Eastern education zone) ของประเทศ Tanzania เครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นของ Bycio et al. (1995) ที่พัฒนาจากเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ที่เรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire หรือ MLQ ด้วยการเพิ่มจำนวนข้อและปรับคำถามบางประเด็น ส่วนเครื่องมือวัดความผูกพันพัฒนาจากเครื่องมือของ Mowday et al. (1982) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire หรือ OCQ โดยวัด 2 มิติ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านค่านิยม (Value commitment) เป็นความผูกพันที่สมาชิกขององค์การสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายเดียวกับองค์การและต้องการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Commitment to stay) เป็นความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกที่ต้องการอยู่ในองค์การตลอดไป ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อความผูกพันด้านค่านิยมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Amoroso (2002) ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันของครูและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Descriptive Research) โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นหน่วยวิเคราะห์ และมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ในการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.2 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย และสร้างเครื่องมือ พร้อมทั้งทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

3.2 ระเบียบการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ประชากร

ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ครูครุผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จากจำนวน 14 อำเภอ 376 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนทั้งสิ้น 492 คน (อ้างอิง ข้อมูลจัดสรรงบประมาณประจำปี 2559: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 27 ต.ค. 2558)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จาก 14 อำเภอ 376 ศูนย์ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) และใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซี และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเยี่ยม (2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 14 อำเภอ 376 ศูนย์ ทั้งหมด 492 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 216 คน ดำเนินการสุ่ม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ดังตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	
			ครูผู้ดูแลเด็ก	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
1	เอราวัณ	23	34	15
2	เชียงคาน	34	51	23
3	ด่านซ้าย	46	36	16
4	ท่าลี่	15	19	8
5	นาด้วง	12	14	6
6	นาแห้ว	11	14	6
7	ปากชม	23	38	17
8	ผาขาว	27	45	20
9	ภูกระดึง	34	42	14

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	
			ครูผู้ดูแลเด็ก	กลุ่มตัวอย่าง
10	ภูเรือ	20	25	11
11	ภูหลวง	31	42	18
12	เมืองเลย	44	53	23
13	วังสะพุง	45	70	31
14	หนองหิน	11	19	8
รวม		376	492	216

ที่มา : ข้อมูลจัดสรรงบประมาณประจำปี 2559 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้อมูล ณ วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2558)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยทฤษฎีและแนวคิด การทบทวนเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามผลการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย การนิยาม ซึ่งมีคำถามปิดและเปิด แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง จึงเป็นเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- | | |
|---|--------|
| 1. ความผูกพันของครูต่อพันธกิจของโรงเรียน | 32 ข้อ |
| 2. ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน | 37 ข้อ |
| 3. ความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน | 11 ข้อ |
| จำนวนทั้งหมด | 80 ข้อ |

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale)

ตามเกณฑ์วิธีการของ ลิเคิร์ต Likert scale (ภัทรพร เกษสังข์, 2549) โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าค่าตัวแปร เป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแล้วนำไปเปรียบเทียบเทียบกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย
2. กำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับแนวความคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแล้วนำเสนอแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

3.4.2 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำไปตรวจหาคุณค่าเครื่องมือวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ได้ตรวจสอบความถูกต้องในด้านความตรงของเนื้อหา รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษาและการใช้ถ้อยคำ (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจงและความเหมาะสมของการใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม เมื่อรับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence :

IOC) หรือ IOC เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambeton, 1997 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) นำข้อแก้ไขทั้งหมดมาปรับปรุงแบบสอบถาม ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ในการวิจัยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ขึ้นไป

3.4.3 ภายหลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดเลย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 ชุด และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, ภัทรพร เกษสังข์ (2549, หน้า 138) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990

3.4.4 เมื่อทำการทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นครั้งสุดท้าย แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยมีหนังสือถึงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขอให้หนังสือขอความร่วมมือถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่จังหวัดเลย เพื่อแจ้งไปยังผู้บริหารและรองผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาช่วยตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (พร้อมซองสำหรับใส่แบบสอบถาม) ไปแจกให้กับครูผู้ดูแลเด็กในแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้อธิบายเหตุผลการทำวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และรอรับกลับคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3.5.3 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงนับความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ของครูผู้ดูแลเด็ก ที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างทางสถิติ จะทำการทดสอบวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณคือทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธีของ Scheffé

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องนี้ ได้แก่

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สถิตีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.2 สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวค่า (One-way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนประชากร
P	แทน	ค่าร้อยละ
T-test	แทน	ค่าทดสอบที
F-test	แทน	ค่าทดสอบเอฟเทส
P-Value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปรประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบตาราง และคำอธิบายใต้ตาราง โดยทำการวิเคราะห์ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย 14 อำเภอ 376 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล คือ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอตามตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังภาพตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 น้อยกว่า 30 ปี	42	19.40
1.2 30 - 40 ปี	98	45.40
1.3 มากกว่า 40 ปี	76	35.20
รวม	216	100.00
2. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	157	72.70
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	59	27.30
รวม	216	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1.1 น้อยกว่า 5 ปี	30	13.90
1.2 มากกว่า 5 -10 ปี	70	32.40
1.3 มากกว่า 10 ปี	116	53.70
รวม	216	100.00

(n=261)

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา มากกว่า 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด (close ended Question) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Commitment to school mission) ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Commitment profession community) ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน (Commitment to community partnerships) โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.25	.62	มาก
2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.21	.61	มาก
3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	4.04	.59	มาก
รวม	4.17	.53	มาก

(n=261)

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.17, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{x} = 4.25, S.D. = .62) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{x} = 4.21, S.D. = .61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน (\bar{x} = 4.04, S.D. = .59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ครูมีส่วนร่วมพัฒนาเป้าหมายและสนับสนุนพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.24	.69	มาก
2. ครูมีการทบทวนเป้าหมายและให้ความสำคัญกับพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมาก	4.10	.75	มาก
3. เป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรของครู	4.17	.67	มาก
4. ครูทำงานด้วยความมุ่งมั่นสอดคล้องกันเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย	4.24	.66	มาก
5. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดหลักประชาธิปไตย	4.18	.70	มาก
6. ครูเฝ้าหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.16	.64	มาก
7. ครูมีการทบทวนการปฏิบัติงาน มีการปรับเป้าหมายและปรับลำดับความสำคัญของเป้าหมาย	4.15	.64	มาก
8. ครูเน้นการปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยการมุ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.20	.64	มาก
9. ครูได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาแผนปฏิบัติการที่สามารถปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.14	.63	มาก
10. ครูพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่	4.27	.69	มาก
11. ครูเห็นด้วยกับนโยบาย พันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.23	.70	มาก
12. ครูเชื่อมั่นว่าการได้ปฏิบัติเป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.28	.66	มาก
13. ครูรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.30	.64	มาก
14. การได้เป็นบุคลากรครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือว่าเป็นโอกาสที่ดีในชีวิต	4.32	.66	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
15. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	.67	มาก
16. ครูตั้งใจปฏิบัติงานที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	4.39	.65	มาก
17. ครูพร้อมที่จะพัฒนางานของตนเอง	4.37	.64	มาก
18. ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.15	.73	มาก
19. ครูพอใจกับนโยบายแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	4.14	.70	มาก
20. ครูประชาสัมพันธ์ถึงคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.24	.72	มาก
21. ครูมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	4.28	.70	มาก
22. ครูได้ทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	4.29	.67	มาก
23. ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	4.22	.65	มาก
24. ครูมีความเชื่อมั่นและยอมรับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	4.21	.65	มาก
25. ครูอุทิศตนเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จ	4.25	.67	มาก
26. ครูยอมรับว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสม แล้ว	4.15	.71	มาก
27. ครูยินดีทำงานพิเศษให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยไม่คำนึงผล ตอบแทนที่ได้รับ	4.17	.70	มาก
28. ครูเชื่อมั่นว่าถ้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จตัวครูเองก็ จะก้าวหน้าด้วย	4.21	.72	มาก
29. ครูภูมิใจที่ได้สร้างชื่อเสียงให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.24	.69	มาก
30. ครูมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าขององค์กร	4.22	.71	มาก
31. ครูภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวถึงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางที่ดี	4.32	.66	มาก
32. ครูยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.28	.68	มาก
รวม	4.25	.62	มาก

(n=261)

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25, S.D. = .62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16 ครูตั้งใจปฏิบัติงานที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (\bar{X} = 4.39, S.D. = .65) รองลงมาคือ ข้อ 17 ครูพร้อมที่จะพัฒนางานของตนเอง (\bar{X} = 4.37, S.D. = .64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 19 ครูพอใจกับนโยบายแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (\bar{X} = 4.14, S.D. = .70)



ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของโรงเรียน

ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูบรรจุนิเทศใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากคณะครูทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.15	.70	มาก
2. ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแสดงถึงความห่วงใยและไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.10	.70	มาก
3. ครูยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.17	.70	มาก
4. ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถช่วยเหลือเพื่อนครู	4.22	.67	มาก
5. เมื่อครูได้เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ก็ยินดีถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	.66	มาก
6. ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ	4.19	.70	มาก
7. ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหลัก	4.19	.67	มาก
8. ครูพร้อมจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.23	.67	มาก
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานครูจะริบหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาโดยทันที	4.21	.67	มาก
10. ครูพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.29	.62	มาก
11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงาน	4.27	.60	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.28	.60	มาก
13. ท่านมีประสบการณ์ทำงานเชิงบวกต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.24	.62	มาก
14. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ครูดีที่สุดในการทำงาน	4.20	.67	มาก
15. ครูคือบุคลากรที่ทรงคุณค่าของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.25	.66	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ของโรงเรียน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
16.	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเกียรติภูมิของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.22	.69	มาก
17.	ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.21	.65	มาก
18.	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ครูยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.20	.65	มาก
19.	ครูมีความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพด้านการสอน	4.22	.62	มาก
20.	เมื่อครูได้รับมอบหมายงาน ครูจะทำงานนั้นอย่างเต็มที่	4.25	.64	มาก
21.	ครูมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งใด	4.23	.66	มาก
22.	ครูรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้	4.31	.67	มาก
23.	ครูทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มใจและเต็มความสามารถ	4.30	.67	มาก
24.	ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามทุ่มเททุกครั้ง	4.30	.63	มาก
25.	ครูได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเทเสมอ	4.19	.70	มาก
26.	โดยปกติท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาทำงานเสมอ	4.24	.71	มาก
27.	ครูพึงพอใจที่ได้ทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนี้	4.28	.70	มาก
28.	ครูจะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค	4.25	.67	มาก
29.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูเป็นไปอย่างสนิทสนมและมีมิตรไมตรี	4.25	.65	มาก
30.	ครูเต็มใจยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.22	.69	มาก
31.	งานที่ครูทำตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการ	4.25	.66	มาก
32.	ครูทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้จะมีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.31	.67	มาก
33.	ครูพูดถึงความดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความเลื่อมใสและ ศรัทธาเสมอ	4.33	.60	มาก
34.	ครูภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก้าวหน้า	4.32	.62	มาก
35.	ผลงานของครูเป็นที่ยอมรับโดยทั่วของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.23	.67	มาก
36.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่มีบริบทแวดล้อมอัน พึงประสงค์	4.27	.69	มาก
37.	ครูยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้า	4.29	.69	มาก
รวม		4.21	.61	มาก

(n=261)

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22, S.D. = .62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 33 ครูพูดถึงความดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาเสมอ (\bar{X} = 4.33, S.D. = .60) รองลงมา คือ ข้อ 34 ครูภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก้าวหน้า (\bar{X} = 4.32, S.D. = .62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 25 ครูได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเทเสมอ (\bar{X} = 4.19, S.D. = .70)



ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน

	ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนชุมชน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ชุมชนให้การสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นอย่างดี	4.12	.65	มาก
2.	พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.12	.71	มาก
3.	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานร่วมกับผู้ปกครองโดยตรงในการปรับปรุงบรรยากาศ การเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน	4.15	.70	มาก
4.	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างชัดเจน	4.13	.67	มาก
5.	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน	4.04	.72	มาก
6.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่ออกกำลังกายของชุมชน	3.79	.90	มาก
7.	พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความผูกพันเกี่ยวข้องกับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.05	.75	มาก
8.	พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการจัดกิจกรรม	4.15	.67	มาก
9.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของนักเรียน	4.17	.63	มาก
10.	ชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.09	.71	มาก
11.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์รวมในการสอนวิชาชีพให้กับชุมชน	3.97	.78	มาก
	รวม	4.04	.59	มาก

(n=261)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.04, S.D. = .60) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของนักเรียน (\bar{x} = 4.17, S.D. = .63) รองลงมา คือ ข้อ 3 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานร่วมกับผู้ปกครองโดยตรงในการปรับปรุงบรรยากาศ การเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน (\bar{x} = 4.15, S.D. = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่ออกกำลังกายของชุมชน (\bar{x} = 4.15, S.D. = .70)

ตอนที่ ๓ การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยที่มี อายุ มีความผูกพันในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย	น้อยกว่า 30 ปี (n= 40)		30 - 40 ปี (n=98)		มากกว่า 40 ปี (n= 76)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.14	.58	4.20	.66	4.39	.55
2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตัวอย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.23	.63	4.18	.58	4.25	.63
3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	3.83	.53	4.03	.55	4.16	.65
รวม	4.07	.51	4.14	.52	4.26	.53

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้ ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ น้อยกว่า 30ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07, S.D.=.51) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.14, S.D.=.52) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.26, S.D.=.53) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1.ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.14, S.D.=.58) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.20, S.D.=.66) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.39, S.D.=.55) ด้านที่2.ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตัวอย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.23, S.D.=.63) ครูผู้ดูแลเด็ก

ที่มีอายุ 30-40ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$, S.D.=.58) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25$, S.D.=.63)ด้านที่ 3 ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, S.D.=. 53) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.=.55) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$, S.D.=.65)



ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน จำแนกตามอายุ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.83$)	30 - 40 ปี ($\bar{x} = 4.03$)	มากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.16$)
น้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.83$)		.20	.33*
30 - 40 ปี ($\bar{x} = 4.03$)			.13
มากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.16$)			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับคู่ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กอายุมากกว่า 40 ปีกับครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยที่มี วุฒิการศึกษามีความผูกพันในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		T-test	Sig.
	(n = 157)		(n = 59)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน	4.19	.60	4.43	.61	2.591	.011*
2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน	4.15	.62	4.39	.54	2.659	.008**
3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	3.9	.57	4.17	.57	2.073	.039*
รวม	4.11	.51	4.33	.53	2.810	.005**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียนและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความผูกพันในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n= 30)		5 - 10 ปี (n=70)		มากกว่า 10 ปี (n= 116)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.93	.52	4.22	.63	4.35	.60
2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.06	.61	4.20	.60	4.26	.61
3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	3.68	.46	4.06	.60	4.12	.59
รวม	3.89	.43	4.16	.54	4.24	.52

จากตารางที่ 4.10 พบว่า มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านดังนี้ ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=.43) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.54) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=.52) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1.ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.52) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.63) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=.60) ด้านที่ 2.ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x}=4.06$, S.D.=.61) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, S.D.=.60) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, S.D.=.61) ด้านที่ 3 ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$, S.D.=.46) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$, S.D.=.60) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, S.D.=.59)



ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	4.377	2	2.189	6.006	.003**
	ภายในกลุ่ม	77.613	213	.364		
	รวม	81.990	215			
2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.976	2	.488	1.302	.274
	ภายในกลุ่ม	79.829	213	.375		
	รวม	80.804	215			
3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	4.612	2	2.306	6.821	.001**
	ภายในกลุ่ม	72.013	213	.338		
	รวม	76.625	215			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.993	2	1.496	5.512	.005**
	ภายในกลุ่ม	57.832	213	.272		
	รวม	60.825	215			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียนและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe') รายละเอียดตามตารางดังปรากฏผลในตารางที่ 4.12-4.14

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวม

โดยภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=3.89$)	5-10 ปี ($\bar{x}=4.161$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{x}=4.24$)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=3.89$)	-	27	.35**
5 - 10 ปี ($\bar{x}=4.16$)		-	.08
มากกว่า 10 ปี ($\bar{x}=4.24$)			-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีกับครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความผูกพันสูงกว่าครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นนอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพัน
ต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันด้านพันธกิจของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=3.93$)	5-10 ปี ($\bar{x}=4.22$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{x}=4.35$)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=3.93$)		.29	.42**
5 - 10 ปี ($\bar{x}=4.22$)			.13
มากกว่า 10 ปี ($\bar{x}=4.35$)			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับคู่ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความผูกพันสูงกว่าครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นนอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วน กับชุมชน	น้อยกว่า 5 ปี (\bar{x} = 3.68)	5-10 ปี (\bar{x} = 4.06)	มากกว่า 10 ปี (\bar{x} = 4.12)
น้อยกว่า 5 ปี (\bar{x} = 3.68)		.38*	.44**
5 - 10 ปี (\bar{x} = 4.06)			.06
มากกว่า 10 ปี (\bar{x} = 4.12)			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับคู่ความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนชุมชนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ครูผู้ดูแลเด็กมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 495 คน ใช้วิธีการสุ่ม สุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของอำเภอแต่ละขนาดซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน R.V.Krejcie & D.W.Magan) จึงนำมาเทียบสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน และผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยครูผู้ดูแลเด็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายและใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ด้วย F-test (One - way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผู้วิจัยขอแสดงผลการวิจัยโดยสรุปตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย สามารถสรุปผลของการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอายุ 30-40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 จำแนกตามวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 และจำแนกตามประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มากที่สุดจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนชุมชน ตามลำดับมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 16 ครูตั้งใจปฏิบัติงานที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ข้อ 17 ครูพร้อมที่จะพัฒนางานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19 ครูพอใจกับนโยบายแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามลำดับ

2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย มีความผูกพันต่อองค์กร ใน ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 33 ครูพูดถึงความดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาเสมอ รองลงมาคือ ข้อ 34 ครูภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 25 ครูได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเทเสมอ ตามลำดับ

3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนชุมชน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย มีความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของนักเรียน รองลงมา คือ ข้อ 8 พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือกับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการจัดกิจกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นที่ออกกำลังกายของชุมชน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่าการวิจัยและการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

ผลการวิเคราะห์ พบว่าอายุมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าวุฒิการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี ครูผู้ดูแลเด็กมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย

5.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ด้านความผูกพันต่อพันธกิจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำไปพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ส่งผลต่อเด็กโดยตรงซึ่งในการพัฒนาด้านพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ความผูกพันด้านพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน เพื่อให้ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากควรมีการเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลนโยบายนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนต้องนำเอาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อที่จะให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอบหมายอย่างเต็มความสามารถของตนเองและพร้อมที่จะพัฒนางานของตนเองการเป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือว่าเป็นโอกาสดีในชีวิตและครูภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางที่ดีครูผู้ดูแลเด็กมีความภูมิใจที่มีส่วนทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก้าวหน้ามีความพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคและข้อจำกัดทั้งนั้นอาจเกิดจากความรักความศรัทธาความทุ่มเทในงานของครูและมีความภักดีต่อองค์กรของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ อยู่ทรัพย์ ศึกษาระดับความผูกพันความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ด้าน คือ 1) ด้านความศรัทธา 2) ความทุ่มเท และ 3) ด้านความภักดีพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านความทุ่มเทด้านภักดี ด้านความศรัทธา ตามลำดับและพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers & Porter อ้างถึงใน ประชุม บำรุงจิตรี ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ

ผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การโดยไม่ต้องเสียผลประโยชน์ ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

สำหรับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรายด้าน ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน อาจเป็นเพราะครูผู้ดูแลเด็กได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจ ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอุทิศตนให้งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะพัฒนางานของตนเองครูได้ทุ่มเทความสามารถเพื่อแก้ปัญหาและสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายนโยบายและพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจเกิดจากครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรสอดคล้องกับ ภรณ์ กิริติบุตร กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ 1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา 3) โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ 4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่นทั้งนั้นอาจเกิดจากบุคคลมีความกล้าที่เข้าไปลงทุนลงแรงในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรืองใจ ที่เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการลงทุนที่เสียอย่างหนึ่ง และได้เสนอทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet theory) ซึ่งได้อธิบายว่า การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์การ จะต้องลงทุนลงแรงในหลายด้าน เช่น เวลา ความพยายาม เงิน ความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้จะสูญเปล่าไปเมื่อออกจากองค์การ หรือไม่มีสิ่งใดมาทดแทนการลงทุนในองค์การได้ ตราบใดที่บุคคลยังยอมทุ่มเทในสิ่งเหล่านี้ เรียกว่า บุคคลนั้น มีความผูกพันต่อองค์การ และเป็นความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) ส่วนอีกแนวหนึ่งนิยามความผูกพันต่อองค์การในเชิงทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อช่วยให้องค์กร

บรรลุเป้าหมาย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กเกิดขึ้นมากกว่าทุกด้าน

2. ด้านความต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากแต่เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ความผูกพันที่ครูต้องประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะเป็นหุ้นส่วนของชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่อาจเป็นเพราะยังขาดการประสานงานที่ดีกับพ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน การได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนการให้การสนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กอาจยังขาดการสื่อสารที่ดีและความชัดเจนของสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งนี้้อาจเกิดจากการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมีกิจกรรมร่วมกันสอดคล้องกับแนวคิดของ โปสเตอร์และเดย์ พบว่าเป้าหมายของความเป็นหุ้นส่วนคือ ความพยายามของกลุ่มบุคคลที่จะขอรับความคิดในการจัดการศึกษาร่วมกันเพื่อให้เกิดการริเริ่มและร่วมดำเนินการจัดการศึกษาในรูปของกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุความสำเร็จของการจัดการศึกษา และความเป็นหุ้นส่วนที่ถูกสร้างขึ้นจะช่วยให้ นักการศึกษาได้มีโอกาสที่จะวางแผนกระบวนการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในภารกิจ (Task ownership) เท่านั้นแต่ยังก่อให้เกิดความชำนาญการในงานที่ได้กระทำร่วมกันอีกด้วยและจุดแข็งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของแนวคิดของความเป็นหุ้นส่วน คือ เกิดการค้นพบโดยการเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานในแนวทางที่ดีที่สุ่สุดร่วมกัน โปสเตอร์และเดย์จึงได้สรุปความหมายของความเป็นหุ้นส่วนว่าเป็นเรื่องความเสมอภาค (Equals) ของบุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบ (Share) ความคิด (Concepts) ทักษะ (Skills) และกระบวนการพัฒนาร่วมกัน (โปสเตอร์และเดย์) สำหรับความเป็นหุ้นส่วนชุมชนที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ไม่ได้เกิดเฉพาะบุคลากรของสถานศึกษาเท่านั้นแต่ต้องมีชุมชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในกระบวนการพัฒนางานด้วย ดังนั้นการพัฒนาองค์การ (Organizational development) โดยใช้หลักของความเป็นหุ้นส่วนจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวเพราะมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ความเป็นหุ้นส่วนจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยในการเดินทางเพื่อที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Poster & Day, 1988 : 50) ความเป็นหุ้นส่วนจะเกิดขึ้นได้ย่อมเกิดจากเรื่องที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างน้อยสองคนขึ้นไปมีความสนใจร่วมกันมีความสัมพันธ์ที่จะร่วมมือกัน โดยการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ (Sharing of power) ในการค้นหาวิธีการและเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ที่จะดำเนินไปด้วยความมั่นคงนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องมีความเคารพนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Harvey, et al. 1999: 160) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิกสัน และคณะ ที่ว่าความเป็นหุ้นส่วน คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งในการค้นหาวิธีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้มากที่สุด ส่วน บาสเตียนี กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่บังคับใช้ การสื่อสารสองทาง (Two-way communication) เพื่อที่จะให้เกิดการประสานความเข้าใจ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

เหนือไปกว่านั้นการสร้างความสะดวก การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันย่อมเกิดจากความเป็นหุ้นส่วน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเจตคติ ความเชื่อมั่น เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ปกครองและสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **วัฒนา ศรัทธาคลัง** จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้าน ความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ห่วงใย ไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อปรับปรุงบรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูทำงานด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย จำแนกตาม อายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุมากกว่า 40 ปีกับครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสื่อสารกับผู้ปกครอง มีประสบการณ์และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัทมา สมสนัน** ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ยศ ตำแหน่งงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึก ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึก ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ทัศนคติต่อองค์กร และอุดมการณ์และความรักชาติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูผู้ดูแลเด็กหากได้มีส่วนร่วมในในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ ๆ ให้แก่ครูผู้ดูแลเด็กในองค์กร สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงานให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายและมีความก้าวหน้ามีความเชื่อมั่นในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรปารี อยู่เย็น** ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี บุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า บุคลากรฯ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย และสอดคล้องกับแนวคิดของ **เชลตอน** เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันทำให้เกิดความนิยมและการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปาริชาติ ขำเรือง** ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์การ 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศองค์การ 8) วัฒนธรรมองค์การ 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียนและด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์การ พบว่าครูผู้ดูแลเด็กอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน **ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์** ได้เสนอความสำคัญของความผูกพันซึ่งยังมีผลต่อองค์การและการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้มีอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น 3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน 4) ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาญวุฒิ บุญชม** ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 -34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 - 6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผู้ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นสำคัญที่จะนำไปพัฒนาองค์กรดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน ผู้บริหารระดับสูงสุดที่กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ยั่งยืนที่ส่งผลต่อเด็กโดยตรงซึ่งในการพัฒนาด้านพันธกิจของโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและให้ความสำคัญกับพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูมีความมุ่งมั่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใฝ่หาข้อมูลเพื่อพัฒนางาน และมีการทบทวนการปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเชื่อมั่น ตั้งใจปฏิบัติงาน พอใจกับนโยบายแบบมีส่วนร่วมรู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรีภูมิใจที่ได้ทุ่มเทและอุทิศตนปฏิบัติตนตามระเบียบเกิดความ ภาคภูมิใจในชื่อเสียงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเชื่อมั่นในด้านความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้ความผูกพันด้านนี้อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของโรงเรียนผู้บริหารควรนำไปพัฒนาในการพัฒนาศักยภาพของครูและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติของครูเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอนครูมีความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเสียสละมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่ามีความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพครู ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มเวลาเต็มใจเต็มความสามารถตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเทมีความเลื่อมใสศรัทธา ครูภาคภูมิใจและทำทุกอย่างเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าเป็นสถานที่ที่มีบริบทแวดล้อมอันพึงประสงค์ ทำให้ความผูกพันด้านนี้อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ควรมีการเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลนโยบายนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนต้องนำเอาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและให้การสนับสนุนครู การทำงานร่วมกันกับผู้ปกครองและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสื่อสารอย่างชัดเจนการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน ในการจัดกิจกรรมชุมชนมีสามารถแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับที่สูง โดยเฉพาะด้านความผูกพันต่อการเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนทำให้ความผูกพันด้านนี้อยู่ในระดับมาก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับประโยชน์และผลกระทบจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งเปรียบเทียบความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพิจารณาใช้ปรับปรุงการบริหารงานและดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกระดับของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารจะได้พิจารณานำไปศึกษาหาแนวทางที่จะส่งเสริมความผูกพันต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดเลย

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- จำนง บุญชู. (2531). *องค์การและการบริหาร*. เชียงใหม่ : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2555). *แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วรรณาด แสงมณี. (2544). *วัฒนธรรมองค์การ: องค์การและการจัดการองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ระเบียบทอง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : บิซซิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ : ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- เกียรติชัย เอี่ยมวรเมธ. (2539). *พจนานุกรม อังกฤษ-ไทย (ฉบับใหม่)*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2557). *สถิติสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. เอกสารประกอบการสอน. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2539). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สำนักประสานงานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- _____ . (2559). *ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2559* องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 27 ต.ค. 2558.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2550).*แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่10 (พ.ศ. 2550-2554)*.กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

2) วารสาร

ปัทมา สมสนั่น. (2555). “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก”. *วารสาร การตลาด*.

3) เว็บไซต์

ป.โท บริหารการศึกษา BUU จันทบุรี กลุ่ม 1 (2552).*ทฤษฎีองค์การ*. สืบค้น 24 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก:http://www.buchan.thaieducation.net/payul_report/ความหมายทฤษฎีองค์การ.pdf. มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี.

พูนฤดี สุวรรณพรรณและคณะ. (2552). *ทฤษฎีองค์การ* ป.โท บริหารการศึกษา BUU จันทบุรี กลุ่ม 1. สืบค้น 24 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก:http://www.buchan.thaieducation.net/payul_report/ความหมายทฤษฎีองค์การ.pdf. มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี.

4) วิทยานิพนธ์

กอบกิจ สบายยิ่ง. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี”. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

จันทนา ศรีวัฒน์. (2548). “ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้”. *ปริญญาวิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา

จรัสศรี ไกรนที. (2539). “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระพร จันทภาโส. (2558). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน”. *ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ”. *ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิตพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2552). “ความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์พยาบาล สังกัด วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข”. *ปริญญา นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ัญญาภรณ์ เต็งน้อย. (2556). “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิต พาณิชยการ”. *ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยอาชีวศึกษา.
- นิพนธ์ เสือก้อน. (2545). “การศึกษาความเป็นหุ้นส่วนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ด้วยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาธรรมนุญโรงเรียน”. *ปริญญา ศึกษาคุษฐ์บัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). “ความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์”. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประชุม บำรุงจิตตร. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกับ ความผูกพันต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก”. *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปาริชาติ ขำเรือง. (2555). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ”. *ปรัชญาคุชฎบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการ สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา”. *ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พรธณี ศิริวุฒิ. (2547). “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเลย.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ”. *ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพรรณ นิวจันทิก. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน)”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล. (2540). “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). “การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วัฒนา ศรีธาศักดิ์. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. *ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรพล พงษ์จิระศักดิ์. (2539). “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต รื่นเริงใจ. (2549). “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอื้อมพร แอ่มไร่. (2546). “ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ซีบาสเปลด เซียนตี้ เคมิคอลล์ อินดรัสตรีส์ จำกัด(มหาชน)”. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

2. ภาษาอังกฤษ

1)Book

- Allen, and Meyer, P.J. (1993). *commitment in the Work place : Theory, Research and Application*. California: Sage Publication.
- Amoroso, P.F. (2002). *The impact of principals' transformational leadership behaviors on teacher commitment and teacher job satisfaction. Dissertation of Doctor of Education*. Setall Hall University.
- Bastiani, J. (1993). *Parants as Partners: Genuine Progress or Emty Rhetoric? Parants and school. Customers, Managers or Partners?*, Edited by Pamela Murn. London : Routledge.
- Bernard, C. (2007). *The relationship among middle level leadership teacher commitment, teacher collective efficacy and student achievement*. Columbia : University of Missouri - Columbia.
- Buchanan. (1974). *Building organization commitment : The socialization of managers in work organization*. *Administrative Science Quarterly*, 18 (4) : 533-543.
- Certo, Samuel C. (2000). *Moden Management*. 10th ed. prentice-Hall.
- Crosswell, L. (2006). *Understanding teacher commitment in time of change*. Dissertation doctor of education. Queensland University of Technology, Australia.
- David J. (1994). *Organization Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. 2nd ed. U.S..A : Allyn and Bacom.
- Franklin, J. L. (1975). *Down the organization : Influence Processes Across Levels Hierarchy*. *Administrative Science Quarterrrly*. 20 (June 1975).
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nygren, H.T. (1970). *Personal factors in organizational identification*. *Administrative Science Quarterrrly*, 15, 176-190.

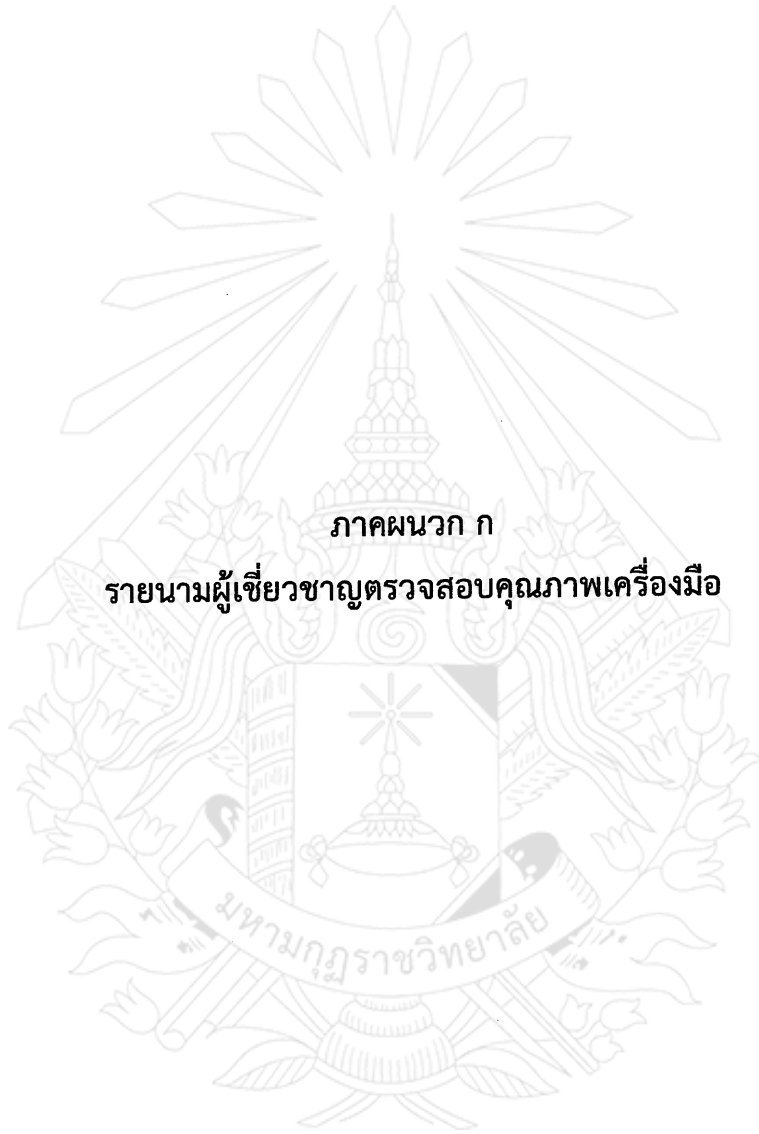
- Harvey, M. et al. (1999). *Preparing the way for Partnership in Establishing a Center for School Leadership*. *Educational Management & Administration*. 27(2): 155-166.
- Hatton, A. (1997). *Teacher organizational commitment in high performing, low development school principles*. *Dissertation Abstracts International*. 58 (10) : 3893-A.
- Hrcbininak And Alutto. *Personal and Role Related Factors in the Development of Organization commitment*. *Administrative Science Quarterly*., 17, 4, 1970.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York : Harper & Row.
- Mcgregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- Meyer, P.J Allen and Smith, C.A. *commitment of organizations and Occupations: Extension and Test of a three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology* 59. (August 1993) : 538-551.
- Mowday, Steers, & Porter. (1982). *Employee organization linkage : The psychology of commitment, ostentation and turnover*. New York : Academic Press.
- Nixon, J., Martin, J., Mckeown, P. & Ranson, S. (1996). *Towards a Learning Practice Within the new Management of Education, British*. *Journal of Sociology of Education* 18 (1):5-28.
- Nguni, S.C. (2005). *A study of the effect of transformational leadership on teachers' job satisfaction organizational commitment and organizational citizenship behavior in Tanzanian primary and secondary schools*. *Dissertation of Doctor in Education, Radboud University Nijmegen*.
- Noor Harun, A.K., & Noor Hasrul, N.M. (2006). *Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: Across cultural application among Malaysian Academic Librarians*, *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11(1) : 89-101.
- Poster, C & Day, C. (1998). *Partnership in Educational Management*. London : Chasll.
- Porter, Lyman W., et al. (1974). *Organization commitment, Job satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. 62 (1) (October 1974). 16-19.

- Robbins, S.P. (1996). *Organization Behavior: Concepts controversies and application*. 7th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: Implications for teacher induction programs*. The Elementary School Journal, 89(4) : 421-439.
- Ross, J.A. & Gray, P. (2006). *Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy*. Canada : Institute for Studies in Education, University of Toronto.
- Salancik, G.R. (1977). *Commitment and the control of organizational Behavior and Belief*. In *New Directions in organizational Behavior*. Edited by B.M. Staw and Q.R. Salancik, Chicago Illinois : St. clair Press.
- Sheffer, S. (1997). *Local Support to school management : The key to successful Education reform*. East Asia and Pacific . Regional office, UNIEF.
- Sheldon, M.E. (1971). *Investments and involvements producing commitment to the organization*. Administrative Science Quaterly, 16 (2),143-149.
- Simon, Herbert A. (1976). *Administrative Behavior*. 4rd ed .New York :Macmillan.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness*. Santa Monica, California : Goodyear.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983). *Motivation and work behavior*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1997). *Antecedents and Outcomes of Organizational commitment*. Administrative Science Quaterly, 22, pp.46-56.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work Expectancy Theory Motivation*. New York : John Willey & sons,.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations*. 4th ed. New Jersey : Prentice - Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การศึกษา กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร.สมพงษ์ พรหมใจ

การศึกษา ป.ร.ด.(การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
 เขต 1

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ

การศึกษา ป.ร.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

5. ดร.สุเทพ บุญเต็ม

การศึกษา ป.ร.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
 เขต 1



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
 ที่ ศธ. ๖๐๑๖ (๒.๓)/๖๐๑๑ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๖ ฉบับ

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILD TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT CENTRES UNDER LOCAL ADMINISTRATION IN LOEI PROVINCE" โดยมี ดร. ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมทาวีเชียร ชมวชโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๕๒๘๑-๕๑๑๖ โทรสาร ๐-๕๒๘๓-๐๖๔๖
 ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/๑๐๑๑ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙
 เรื่อง ขออนุญาตกระหัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเยี่ยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย. ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILD TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT CENTRES UNDER LOCAL ADMINISTRATION IN LOEI PROVINCE" โดยมี ดร. ดุจภูวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

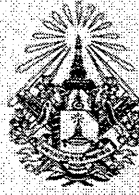
จึงเจริญพรมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุเทพ บุญเดิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILD TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT CENTRES UNDER LOCAL ADMINISTRATION IN LOEI PROVINCE” โดยมี ดร.ศุภวิวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาทือทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวิชโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๔๒-๘๑๖๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๑๐๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชุม พรหมเมืองคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILD TEACHERS IN CHILD
DEVELOPMENT CENTRES UNDER LOCAL ADMINISTRATION IN LOEI PROVINCE” โดยมี
ดร.ดุขภักดิ์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อ
คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย
ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาทือราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมาชีโร.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๓๕๖๓๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๖.๓)/๖๐๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๕๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมพงษ์ พรหมใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CHILD TEACHERS IN CHILD DEVELOPMENT CENTRES UNDER LOCAL ADMINISTRATION IN LOEI PROVINCE” โดยมี ดร.สุขภูมิวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๔๒-๘๑๕๖๑๒

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๕๒๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ หน่วยงานของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๓-๕๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๒๐๑๖(๒.๓)/๑๐๙๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางบังกร สุขใหญ่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ให้แก่ นางบังกร สุขใหญ่ ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ลำดับที่ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเลย

* * * * *

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่
2. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ กำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันของครูต่อพันธกิจของโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของโรงเรียน และด้านความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนของชุมชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอนตามความเป็นจริง ผลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม โดยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ จึงขอรับรองว่าการตอบของท่านจะไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่าน และสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่งและขอ
ขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

บึงกร สุขใหญ่

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุระดับการศึกษา
และประสบการณ์การในการปฏิบัติงานโดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. อายุ

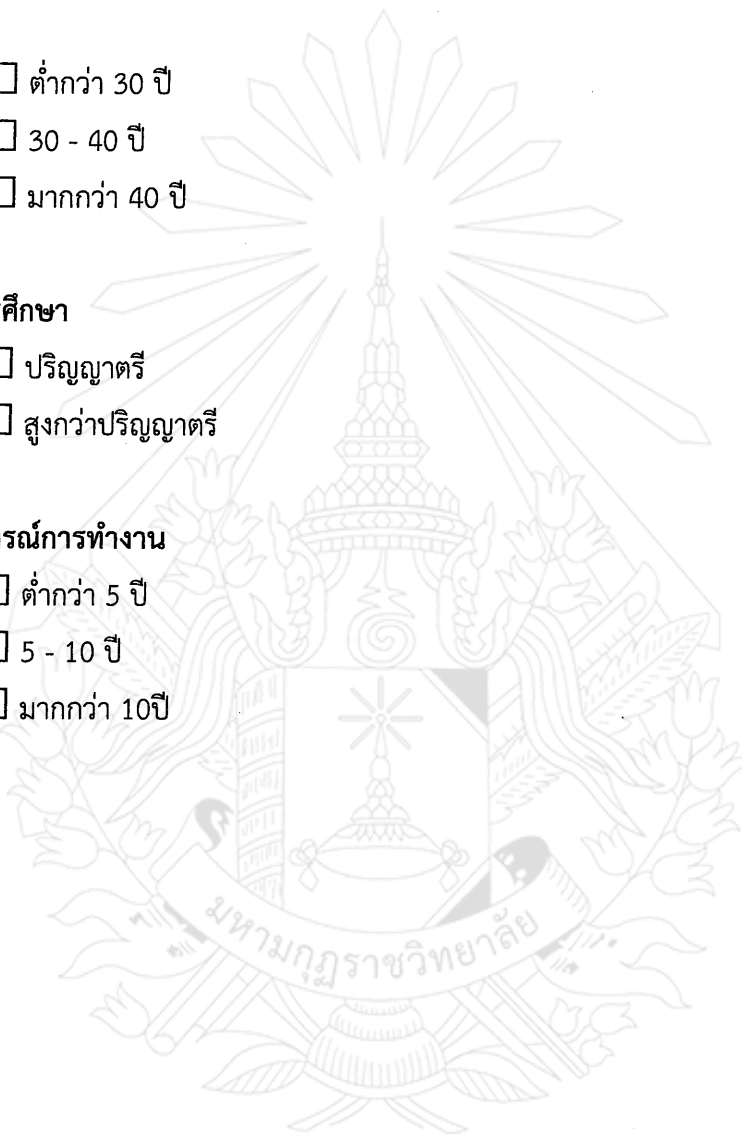
- ต่ำกว่า 30 ปี
 30 - 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
ความผูกพันของครูต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
1.	ครูมีส่วนร่วมพัฒนาเป้าหมายและสนับสนุนพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
2.	ครูมีการทบทวนเป้าหมายและให้ความสำคัญกับพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมาก					
3.	เป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรของครู					
4.	ครูทำงานด้วยความมุ่งมั่นสอดคล้องกันเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย					
5.	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
6.	ครูเฝ้าหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
7.	ครูมีการทบทวนการปฏิบัติงาน มีการปรับเป้าหมายและปรับลำดับความสำคัญของเป้าหมาย					
8.	ครูเน้นการปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยการมุ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
9.	ครูได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาแผนปฏิบัติการที่สามารถปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ					
10.	ครูพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่					
11.	ครูเห็นด้วยกับนโยบาย พันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
12.	ครูเชื่อมั่นว่าการได้ปฏิบัติเป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
13.	ครูรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
14.	การได้เป็นบุคลากรครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือว่าเป็นโอกาสที่ดีในชีวิต					
15.	ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
16.	ครูตั้งใจปฏิบัติงานที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
17.	ครูพร้อมที่จะพัฒนางานของตนเอง					
18.	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
19.	ครูพอใจกับนโยบายแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร					
20.	ครูประชาสัมพันธ์ถึงคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
21.	ครูมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
22.	ครูได้ทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
23.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
24.	ครูมีความเชื่อมั่นและยอมรับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
25.	ครูอุทิศตนเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จ					
26.	ครูยอมรับว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้วางกฎระเบียบที่ดีและเหมาะสมแล้ว					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
27.	ครูยินดีทำงานพิเศษให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยไม่คำนึงผลตอบแทนที่ได้รับ					
28.	ครูเชื่อมั่นว่าถ้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จตัวครูเองก็จะก้าวหน้าด้วย					
29.	ครูภูมิใจที่ได้สร้างชื่อเสียงให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
30.	ครูมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าขององค์กร					
31.	ครูภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวถึงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทางที่ดี					
32.	ครูยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
ความผูกพันต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
33.	ครูบรรจุใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากคณะครูทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
34.	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแสดงถึงความห่วงใยและไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
35.	ครูยินดีแลกเปลี่ยนความคิดและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับเพื่อนร่วมงาน					
36.	ครูพร้อมนำความรู้ความสามารถช่วยเหลือเพื่อนครู					
37.	เมื่อครูได้เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ก็ยินดีถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน					
38.	ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ					
39.	ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหลัก					
40.	ครูพร้อมจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
41.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานครูจะริบหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาโดยทันที					
42.	ครูพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
43.	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงาน					
44.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
45.	ท่านมีประสบการณ์ทำงานเชิงบวกต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
46.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ครูดีที่สุดในการทำงาน					
47.	ครูคือบุคลากรที่ทรงคุณค่าของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
48.	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเกียรติภูมิของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
49.	ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
50.	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ครูยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
51.	ครูมีความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพด้านการสอน					
52.	เมื่อครูได้รับมอบหมายงาน ครูจะทำงานนั้นอย่างเต็มที่					
53.	ครูมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งใด					
54.	ครูรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้					
55.	ครูทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มใจและเต็มความสามารถ					
56.	ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามทุ่มเททุกครั้ง					
57.	ครูได้รับคำชมเชยในผลงานที่ตั้งใจทำอย่างทุ่มเทเสมอ					
58.	โดยปกติท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาทำงานเสมอ					
59.	ครูพึงพอใจที่ได้ทำงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนี้					
60.	ครูจะต้องทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค					
61.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนครูเป็นไปอย่างสนิทสนมและมีมิตรไมตรี					
62.	ครูเต็มใจยิ่งถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่					
63.	งานที่ครูทำตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการ					
64.	ครูทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
65.	ครูพูดถึงความดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาเสมอ					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
66.	ครูภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก้าวหน้า					
67.	ผลงานของครูเป็นที่ยอมรับโดยทั่วของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
68.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่มีบริบทแวดล้อมอันพึงประสงค์					
69.	ครูยินดีทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้า					
ความผูกพันต่อความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชน						
70.	ชุมชนให้การสนับสนุนครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นอย่างดี					
71.	พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
72.	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานร่วมกับผู้ปกครองโดยตรงในการปรับปรุงบรรยากาศ การเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน					
73.	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างชัดเจน					
74.	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน					
75.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่ออกกำลังกายของชุมชน					
76.	พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความผูกพันกับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
77.	พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการจัดกิจกรรม					
78.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของนักเรียน					
79.	ชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
80.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์รวมในการสอนวิชาชีพให้กับชุมชน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยง (Reliability)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSM1	350.90	1180.093	.403	.990
CSM2	351.13	1169.913	.615	.990
CSM3	351.10	1176.024	.510	.990
CSM4	350.97	1166.654	.784	.989
CSM5	351.13	1159.913	.794	.989
CSM6	351.27	1168.892	.695	.990
CSM7	351.23	1166.668	.738	.989
CSM8	351.10	1166.162	.707	.990
CSM9	351.20	1166.579	.651	.990
CSM10	351.00	1165.724	.714	.990
CSM11	350.97	1168.516	.730	.989
CSM12	351.03	1167.482	.753	.989
CSM13	351.03	1169.964	.681	.990
CSM14	350.97	1171.757	.635	.990
CSM15	351.07	1171.237	.645	.990
CSM16	350.83	1177.454	.508	.990
CSM17	350.90	1175.610	.537	.990
CPC18	351.13	1163.844	.774	.989
CPC19	351.17	1155.868	.901	.989
CPC20	351.07	1161.444	.825	.989
CPC21	351.07	1159.582	.874	.989
CPC22	351.00	1162.828	.789	.989
CPC23	351.07	1163.789	.764	.989
CPC24	351.07	1160.064	.861	.989
CPC25	351.27	1165.857	.633	.990

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CPC26	351.13	1161.982	.823	.989
CPC27	350.97	1165.344	.823	.989
CPC28	351.13	1162.878	.800	.989
CPC29	351.07	1165.030	.732	.989
CPC30	351.13	1157.982	.840	.989
CPC31	351.10	1161.197	.836	.989
CPC32	351.03	1159.964	.862	.989
CPC33	351.07	1159.513	.876	.989
CPC34	351.00	1166.966	.770	.989
CPC35	351.10	1154.921	.907	.989
CPC36	351.00	1161.448	.825	.989
CPC37	350.90	1172.576	.628	.990
CCP1	351.07	1162.202	.730	.989
CCP2	351.07	1160.340	.774	.989
CCP3	351.10	1163.886	.766	.989
CCP4	351.10	1163.610	.773	.989
CCP5	351.20	1158.579	.847	.989
CCP6	351.67	1167.609	.381	.990
CCP7	351.17	1158.902	.759	.989
CCP8	351.10	1159.266	.804	.989
CCP9	351.07	1165.857	.711	.990
CCP10	351.13	1159.982	.792	.989
CCP11	351.37	1164.654	.478	.990

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 50

Alpha = .990



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางบังกร สุขใหญ่
 วัน เดือน ปี เกิด : 8 ตุลาคม 2519
 สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ 22 หมู่ 5 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง
 จังหวัดเลย 42130
 ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 347 หมู่ 5 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง
 จังหวัดเลย 42130

การศึกษา

พ.ศ. 2532 : ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านวังกกเตื่อ
 พ.ศ. 2535 : ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 3 โรงเรียนเหมืองแบ่งวิทยาคม
 พ.ศ. 2538 : ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนเหมืองแบ่งวิทยาคม
 พ.ศ. 2540 : ระดับอนุปริญญา สถาบันราชภัฏเลย
 พ.ศ. 2544 : นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 พ.ศ. 2553 : ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 พ.ศ. 2559 : ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2548 - 2556 : ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังทอง
 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำหนองหญ้าปล้อง
 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
 พ.ศ. 2556 - 2558 : ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดอกไม้
 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำหนองหญ้าปล้อง
 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
 พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน : ครูคศ.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดอกไม้
 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำหนองหญ้าปล้อง
 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย