

การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

ACADAMIC ADMINISTRATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
MUANG PRACHINBURI MUNICIPALITY

สุรางค์ ลิ้มเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

สุรางค์ ถิมเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
Academic Administration and Organizational Comimitment of
Teachers in Schools under Muang Prachinburi Municipality

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุรางค์ ถัมเจริญ

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ศ.

ปีการศึกษา

2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทรี บุญส่ง, ศษ.ด.)



.....กรรมการ

(อาจารย์อนันต์ เดียวต้อย, ปร.ศ.)



.....กรรมการ

(อาจารย์ต้องถกัณณ์ บุญธรรม, ปร.ศ.)



.....กรรมการ

(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ศ.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต



.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทรี บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 13 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์นะ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานวิชาการ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ พารามิเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Thesis Title	Academic Administration and Organizational Commitment of Teachers in Schools under Muang Prachinburi Municipality
Name - Surname	Ms. Surang Limcharoen
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.
Academic Year	2014

ABSTRACT

This research investigated 1) the level of the academic management, 2) the level of the organizational commitment of teachers, and 3) the relationship between the academic management and the organizational commitment of teachers in schools under Muang Prachinburi Municipality.

The population in this research was consisted of 131 administrators and teachers in schools under Muang Prachinburi Municipality in academic year 2014. The data was collected using Likert five-point rating scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient to determine the relationship.

The research showed that 1) the level of the academic management as a whole was at the high level while on each aspect was at the high or the highest level, 2) the level of the organizational commitment of teachers as a whole and on all aspects was at the highest level, and 3) the relationship between the academic management and the organizational commitment of teachers in schools under Muang Prachinburi Municipality as a whole revealed moderate relationship at .01 level of significance.

Keywords: academic administration, organizational commitment of teachers

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณา และความอนุเคราะห์ของอาจารย์ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบ ดร.อนันต์ เตียวต้อย และดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ที่ได้ให้ความกรุณา ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากกำลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี ขอมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง เพื่อนปริญญาโทสาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา รุ่น 53 ทุกคนที่เป็นกำลังใจ

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุรางค์ ถิ่นเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามการวิจัย.....	16
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	16
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 หลักการ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	21
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	27
2.3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี.....	36
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากร.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48

สารบัญ

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
4.2 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง ปราจีนบุรี	53
4.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง ปราจีนบุรี.....	59
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย.....	67
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.3 อภิปรายผล.....	73
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	92
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	94
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ง การประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	116
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่างๆ.....	32
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	45
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตารางที่ 4.2 การบริหารงานวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยภาพรวม.....	54
ตารางที่ 4.3 การบริหารงานวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหารหลักสูตรและก็นำหลักสูตร ไปใช้ (X_1).....	55
ตารางที่ 4.4 การบริหารงานวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหารการเรียนการสอน (X_2).....	56
ตารางที่ 4.5 การบริหารงานวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหารการวัดและประเมินผล (X_3).....	57
ตารางที่ 4.6 การบริหารงานวิชาการของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการนิเทศภายใน (X_4).....	58
ตารางที่ 4.7 ความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี.....	59
ตารางที่ 4.8 ความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์การ (Y_1).....	60
ตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2).....	61
ตารางที่ 4.10 ความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อองค์การ (Y_3).....	63
ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี.....	64
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อ องค์การ (Y_1).....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน (Y_2).....	66
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อ องค์กร (Y_3).....	67
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความผูกพันต่อ องค์กร (Y_{tot}).....	68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันหรือที่เรียกว่ายุคไร้พรมแดน ข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งจะพัฒนาคนหรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อันเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุล ทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม ซึ่งสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการให้ภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น.3)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.1) การบริหารงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาเป็นการบริหาร และจัดการศึกษาเพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ และคำนวณได้ มีความสามารถประกอบอาชีพตามควรแก่วัย และสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองดีของชาติ ซึ่งแนวนโยบายของรัฐ กำหนดไว้ว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับ รัฐต้องจัดให้ทั่วถึง และต้องจัดแบบให้เปล่า จึงนับว่าการศึกษาระดับนี้มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาประเทศชาติ

ในปัจจุบันนี้ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้กับประชาชน หากสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ตามอรรถภาพของแต่ละบุคคลแล้วการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมใน

อนาคตที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นสังคมแห่งปัญญา ดังนั้นประเทศที่มีทรัพยากรบุคคลที่ทรงปัญญาและมีความดีเท่านั้นที่จะยืนอยู่ในตำแหน่งประเทศชั้นนำได้อย่างมั่นคงและสง่างาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น.13)

การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่เป็นองค์กรกำหนดนโยบายการศึกษาได้กำหนดดำเนินการศึกษา วิจัย ค้นพบ และเผยแพร่รูปแบบการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทำให้เกิดการตื่นตัวและเกิดความตระหนักต่อการแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างกว้างขวางทั่วประเทศตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มีสถานศึกษาสังกัดก็ได้ดำเนินการพัฒนาครู บุคลากร ผู้บริหารและจัดการนิเทศกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง มุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น.3) และตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ภารกิจหลักเหล่านี้ต้องได้รับการจัดการที่ดีโดยมีวิธีการอย่างไรถึงจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพได้ โดยเฉพาะการบริหารงานในด้านวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ และเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น และงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานด้านเกี่ยวกับตัวครู งานด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน งานด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน งานด้านการจัดอุปกรณ์การสอน และงานด้านเกี่ยวกับบุคลากร ด้านการสอน และที่ปรากฏในคู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.33) ได้กล่าวถึงงานที่เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน คือ งานวิชาการ เพราะจุดหมายของการมีโรงเรียนโดยส่วนรวม คือการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยมีความสุขตามนโยบายการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นจุดหมายต่างกันไปตามแต่ละระดับชั้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้งานวิชาการของโรงเรียนดำเนินไปด้วยวิธีการที่ถูกต้องบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีความเป็นทิศทางวิชาการ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนธงชัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางการบริหารงานวิชาการแก่โรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวขึ้น โดยมีขอบข่ายงานวิชาการ 12 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารงานวิชาการเป็นงานบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนดำเนินการในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาและการจัดผลประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียน เป็นพลเมืองดี มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบอาชีพได้ และดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้า ระบบบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตราที่ 22 – 30 ได้ระบุแนวทางการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถพัฒนาเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ จึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การศึกษาทุกระบบต้องเป็นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม ครูต้องจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนเพื่อสร้างการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายรัฐส่งเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบมีการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น.7)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, น.280-281) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการที่บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กร มีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ยอมรับเห็นความสำคัญ และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่เปลี่ยนแปลง (นิศยา อัมเธิชธรรม, 2544, น.53) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น การหยุดงาน

ลดลง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็สามารถนำพาองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้ผู้บริหารองค์การ บริหารงานได้ง่ายขึ้นและมีเวลาที่จะปรับปรุงระบบ บทบาท กระบวนการบริหารและการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์การ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยองค์การประสบผลสำเร็จรุ่งเรือง (Buchanan, 1974, pp. 533-554)

ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อ องค์การสูง องค์การนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความ เชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัว ชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความ ผูกพันต่อองค์การมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่าง เต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ดังที่ โมว์ดอล และคณะ (Mowdal et al. อ้างถึงใน อรพินท์ สุขสถาพร, 2542, น.17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การอันเนื่อง มาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง นอกจากนี้ บูชานัน (Buchanan, 1974) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ของ องค์การเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน ประการที่สอง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การคือ การที่ สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และ ประการที่สาม การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์การเดิมไม่คิดที่จะ โอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์การนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมิอะไร เปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้น โดยไม่คิด เปลี่ยนใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็น สมาชิกขององค์การแล้วความจงรักภักดียังส่งผลต่อ การทำให้สมาชิกขององค์การแสดงออกทาง พฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์การ ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความตั้งใจ ความทุ่มเท ความสม่ำเสมอในการทำงาน และความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งหมดล้วนอยู่บนรากฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวทางที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงเริ่มจากการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นก่อน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่คิดจะพัฒนาตนเอง เขาจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อสังคม ต่อตนเอง ต่อครอบครัวของเขา และต่อองค์กรที่เขาทำอยู่ สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นั้นมีความรู้สึกพอใจต่อสภาพรอบข้างที่เขาดำรงอยู่ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานใดไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นแล้วก็เป็นอาการมากที่จะทำให้เขาารู้สึกอยากที่จะพัฒนาตนเอง ถ้าคนที่เขามีความต้องการพื้นฐานยังไม่ได้ตอบสนองคนที่ยังมีความหวาดกลัวต่อภัยธรรมชาติ หวาดกลัวต่อการตกงาน ที่ไม่มีความไว้วางใจต่อคนอื่น หลักการบริหารคงต้องแตกต่างไปจากคนที่มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา (วิริญญ์บิตร วัฒนา 2544, น.24) นักบริหาร นักวิจัย และนักทฤษฎีองค์กรต่างๆ มีแนวคิดเรื่องการบำรุงรักษาคนไว้ในองค์กร โดยคำนึงถึงการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก และแนวคิดของการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่จะเป็นสิ่งที่จะทำให้เขาได้ถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม (Angle & Perry, 1983, p. 127) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจกันมาก เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหลายประการ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความปรารถนาให้คนจะคงอยู่ในองค์กรมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีด้วย เช่น มีการขาดงานต่ำ สภาพการเปลี่ยนงานน้อย มีความสัมพันธ์ในการทำงานสูง มีความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความต้องการคงอยู่ในองค์กรสูง (Steers, 1984, pp. 465-466)

ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นหนทางหนึ่ง ในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือสถานศึกษา (บุษบา มาพบพันธ์, 2544, น.1-2)

จากความเป็นมาและและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของคณะครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เพื่อให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการจัดการเรียนการสอน คณะครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเอง เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างครูและผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมความต้องการของบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.3 การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีขอบเขตดังนี้

1.5.1.1 การบริหารงานวิชาการ ได้แก่

- 1) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2) การบริหารการจัดการเรียนการสอน
- 3) การบริหารการวัดและการประเมินผล
- 4) การบริหารการนิเทศภายใน

1.5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ความภูมิใจต่อองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือการแสดงตน
- 2) ความทุ่มเทในการทำงาน หรือความเกี่ยวข้องกับงาน เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความภักดีต่อองค์กรหรือการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 121 คน รวมประชากร 131 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.5.3 ขอบเขตระยะเวลา

ปีการศึกษา 2557

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน หรือผู้รับบริการ

กระบวนการดังกล่าวนี้ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดตั้งอำนาจความสะดวกอื่นๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ การบริหารงานวิชาการที่ศึกษาค้นคว้ามีดังนี้

1.6.1.1 การบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เกี่ยวกับความเข้าใจหลักสูตร การกำหนดนโยบายปฏิบัติแผนการเรียน วิเคราะห์จุดหมายหลักการของหลักสูตร การจัดเอกสารคู่มือหลักสูตร และแผนการสอนที่เน้นกระบวนการไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับหลักสูตร ตลอดจนการประเมินผลและติดตามการใช้หลักสูตร

1.6.1.2 การบริหารการเรียนการสอน หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เกี่ยวกับการจัดและพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสอนเน้นกระบวนการ การสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม การจัดครูสอน การจัดกิจกรรมหลักสูตร การจัดสื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล

1.6.1.3 การบริหารการวัดและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้เต็มศักยภาพ ซึ่งสถานศึกษาต้องมีผลการเรียนของผู้เรียนจากการวัดผลและประเมินผลทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเทศบาล ระดับภาค และระดับประเทศ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.6.1.4 การนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เกี่ยวกับการจัดอบรม การแนะนำช่วยเหลือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และรู้จักค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อโรงเรียนอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ด้วยความปรารถนาจะเป็นสมาชิกของโรงเรียนเพื่อช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1.6.2.1 ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในโรงเรียนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน กำหนดเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับ โรงเรียนและมีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโรงเรียน

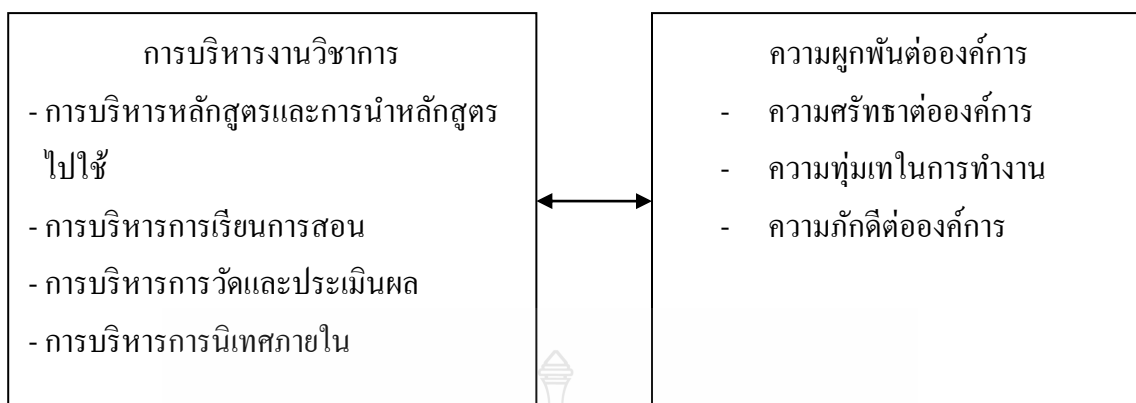
1.6.2.2 ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลางาน

1.6.2.3 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนในให้นานที่สุด มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการวัดและประเมินผล และ 4) การบริหารนิเทศภายใน

จากหลักการที่ว่า ผู้บริหารและคณะครูมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน การสร้างให้ครูประสบความสำเร็จในงานวิชาการ จะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร (Sergiovanni & Startatt, 1993, p. 68) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้อาศัยแนวความคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 46) ที่ว่าความผูกพันต่อสถาบัน (Organizational Commitment) เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร ประสานกับแนวความคิดของ บูชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความศรัทธาหรือความภูมิใจต่อองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายต่อองค์กร 2) ความทุ่มเทในการทำงาน หรือความเกี่ยวข้องกับงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความภักดีต่อองค์กรหรือการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.8.1 เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทาง การแก้ไข ปรับปรุงเสริมสร้างและจูงใจ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.8.2 เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูในด้านความผูกพันต่อโรงเรียน และกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

1.8.3 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นอันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.8.4 เป็นแนวทางให้สถานศึกษา นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร หรือพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
 - 2.3.1 เป้าหมายของการดำเนินงาน
 - 2.3.2 แผนการบริหารงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.1.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง งานอื่นๆ มีความสำคัญในลักษณะสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาผู้บริหารและครูมี

บทบาทในการบริหาร โดยสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตาม
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรทุกฉบับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ
การบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ฟิสก์ (Fisk, 1957 อ้างถึงใน แดง นิมมอนงค์, 2549, น. 18) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหาร
งานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน ตั้งแต่การบ่งถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมาย
ทางการศึกษาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่างๆ ของชุมชนเป็นพื้นฐาน รวมถึงการ
ประเมินผลโปรแกรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ตลอดจนการ
วัดผลเพื่อจะได้ติดตามการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของ
โรงเรียนจะละเลยมิได้

ประเวศ พรหมเทศ (2548, น. 9) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการไว้ว่า การ
บริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความรู้และการศึกษาของ
นักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการส่งเสริมงานวิชาการของ
โรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการที่ทำงานร่วมกับครู มีการ
ประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2545, น. 6) ได้กล่าวว่า กรอบการบริหารงานในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานในปัจจุบัน แบ่งออกเป็นงานใหญ่ๆ ได้ 2 งาน คือ งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ และงาน
สนับสนุน ได้แก่ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัด
สาระหลักสูตรเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ
ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 1-2) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของ
การบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะ
พิจารณาได้จากงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการ
ศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา
และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

กัญญนัช แยมประยูร (2549, น.15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

แดง นิ่มอนงค์ (2549, น.20) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมงานด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

ปิยนุช ทองพรม (2550, น.17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมงานด้านวิชาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งการวิจัยเกี่ยวเนื่องการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงไกร ปรีชรรมมัง (2551, น.15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจการหรือการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่างๆ ตามพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ซึ่งเป็นที่ที่ทุกฝ่ายต้องเกี่ยวข้องและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และให้ถือว่าการบริหารงานวิชาการนี้เป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียน

ทิสนา แคมมณี (2551, น.43-44) และ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, น.23) กล่าวว่า โดยทั่วไปการบริหารงานวิชาการนั้นจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน งานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาประกอบการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน งานทะเบียนและการวัดประเมินผล กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการประชุมทางวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนอยู่ที่การบริหารงานวิชาการเป็นเรื่องที่โรงเรียนต้องปรับตัวอย่างมาก ซึ่งปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ดังนั้น พอจะสรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการ ได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการ

สอนในด้านต่างๆ ให้ได้ผลดี บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ จุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติที่ต้องการ งานวิชาการไม่ใช่งานที่เพียงแต่ทำให้นักเรียนสามารถอ่านออก เขียนได้ หรือทำเลขได้เท่านั้น แต่จะต้องมีความสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามอัธยาศัยและมีความเป็นพลเมืองดี เมื่องานวิชาการเป็นหลักของสถานศึกษา ดังนั้นการดำเนินงานต่างๆ จึงเป็นไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้มากที่สุด

พรชัย ภาพันธ์ (2547, น.39) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นภารกิจหลักโดยมีงานอื่นๆ สนับสนุนงานวิชาการ การให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ภารกิจด้านวิชาการจึงประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ วัสดุกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่น

ชาตมังกร เลนคำมี (2550, น.20) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ งานวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน แต่การที่โรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานวิชาการและเข้าใจขอบเขตของการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี

ชาลิณี ฉายรัตน์ (2550, น.18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียน ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมการวัดปัจจัยเกี่ยวเนื่อง การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นิรชร มีสุขโข (2550, น.18) ได้กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือครูผู้สอนทางด้านวิชาการทุกด้าน งานวิชาการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ครูจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถเป็นอย่างดี

2.1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจขอบข่ายงานวิชาการ เพื่อที่จะบริหารงานวิชาการได้ครอบคลุม นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545, น.111) ให้ความหมายของขอบข่ายวิชาการไว้ดังนี้

- 1) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2) การบริหารการจัดการเรียนการสอน
- 3) การบริหารการนิเทศภายใน
- 4) การบริหารการวัดผลประเมินผลการศึกษา
- 5) การประกันคุณภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น.127) ระบุขอบข่ายงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ล่วงหน้า

2) การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดเอกสารแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน

3) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอนการจัดห้องสมุด

4) การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการที่จะเป็นในการจัดการเรียนการสอน

ยุภาคม กลมเกลา (2546, น.16) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 9 งาน คือ 1) งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานด้านการเรียนการสอน 3) งานวัสดุประกอบหลักสูตรเพื่อสื่อการเรียนการสอน 4) งานวัดผลและการประเมินผล 5) งานห้องสมุด 6) งานนิเทศการศึกษา 7) งานด้านการวางแผนและการกำหนดวิธีการดำเนินงาน 8) งานส่งเสริมการสอน และ 9) งานประชุมและการอบรมทางวิชาการ

คิมบร็อก และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery, 1988, p. 58) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1) งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดหาหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร ตลอดจนคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู

2) งานการเรียนการสอน (การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน) ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนและการบันทึกการสอน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดให้มีการอบรมสาธิต การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์กับเพื่อนครู หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่

3) งานประเมินผล ครอบคลุมถึงการให้มีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการตรวจสอบการทำสมุดประจำชั้น และสมุดประจำตัวนักเรียนของครูทุกคนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบันเสมอ

4) งานการจัดสื่อสนับสนุน โปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมการสอนโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเหล่านี้ จะเห็นว่า นักการศึกษาส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึง จะแตกต่างกันก็เพียงรายละเอียดเท่านั้น สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่จะยึดถือการปฏิบัติตามขอบข่าย ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเสนอไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.29-30) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การจัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายงานวิชาการที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เลือกส่วนที่สำคัญของขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มา 4 งาน ดังนี้

- 1) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้
- 2) การบริหารการจัดการเรียนการสอน
- 3) การบริหารการนิเทศภายใน
- 4) การบริหารการวัดผลประเมินผลการศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกรักและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการที่ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรจำนวนมาก ต่างก็ให้ความหมายที่มีความแตกต่างกันออกไปตามทรรศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน

เบคเกอร์ (Becker, 1960, p. 33 Cited in Allen & Meyer, 1990, p. 2) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลแต่ละคนจะกระทำพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยขึ้นอยู่กับ

กับการตระหนัก และรับรู้ของแต่ละคนถึงการลงทุนที่จะต้องสูญเสียสิ่งต่างๆ หากตนเองต้องออกจากองค์กรไป

ฮอลล์ (Hall, 1970, p. 177) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และมีผลให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 531) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรักใคร่ที่จะผูกติด และยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
- 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจเต็มที่ ที่จะทำงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความภักดีในองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) ได้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับของตน
- 2) ความมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร
พอร์เตอร์และคณะ (Porter and others, 1974, p. 604 อ้างถึงใน จักรกรี อินธิเสน, 2548, น.29) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร คือ

- 1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เฮร์เบิร์ต (Herbert, 1976, pp. 416-417) เห็นว่า ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยิ่งถูกจูงใจให้ใช้พลังงานที่อยู่ไป เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

มาว์เคย์ สเตียร์ และ โพรเทอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982, p. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดี ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์การ ซึ่งแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันองค์การด้านทัศนคติ หรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์การ

2) ความผูกพันขององค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็น (Need) ที่จะต้องอยู่ในองค์การ

3) ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์การ

ทั้ง 3 ลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและประเมินระดับความผูกพันขององค์การของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็นและควรจะต้องอยู่ในองค์การต่างๆ ที่เขาไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ ซึ่งคำนึงถึงด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ

มิวชินสกี (Muchinsky, 2000, p. 274) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกสำนึก และแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อนายจ้าง หรือองค์การที่ตนเองอยู่

ลูธาน (Luthans, 1998, p. 235) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี และกระบวนการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จขององค์กร

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1993, p. 185) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่า เขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1993, p. 198) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541, น.38-39) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่า การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ตรงต่อเวลา และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น.109) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นารีรัตน์ เกษสุวรรณ (2545, น.18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้บุคคลอยู่กับองค์กรได้นาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) ได้เสนอทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่นซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยสำคัญๆ ที่ได้นำเสนอทัศนะความผูกพันต่อองค์การในแง่มุมเดียวกับอัลเลน และเมเยอร์ ได้แก่ เมาว์เคย์ เสตีเยร์ พอร์เตอร์ บูชานัน และแคนเตอร์ เป็นต้น

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน โดยนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ อัลเลน และเมเยอร์ ในแง่มุมนี้ ได้แก่ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่นำเสนอทฤษฎี “SIDE-BET THEORY” เป็นต้น

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ซึ่งผู้ที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ในแง่มุม คือ วินเนอร์ (Weiner, 1999)

ทั้งนี้ อัลเลน และเมเยอร์ ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่าประเภท ทั้งนี้ก็เพราะว่าบุคคลแต่ละคนจะมีสภาวะทางจิตใจผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ พวกเขายังได้กล่าวเสริมอีกว่า แม้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน จะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งมีผลทำให้การลาออกจากองค์การลดลง แต่อย่างไรก็ตามลักษณะการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง หมายถึง ต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่สูง หมายถึง จำเป็นต้องอยู่เพราะไม่อยากสูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงนั้นแสดงว่าเขาคิดว่า เขาสมควรที่จะอยู่ ทั้งนี้ก็เพราะเพื่อความถูกต้องทางสังคม

ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ คอสเสน (Kossen, 1991, pp. 211-212) กล่าวว่า สิ่งที่ยังชี้ถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้น คือ อัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของบุคลากรเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกตินั้น เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรเริ่มตกต่ำลง อีกทั้งอัตราการหยุดงานก็เป็นตัวบ่งชี้ได้เช่นกัน คือ หากอัตราการหยุดงานมีมากนั้นแสดง

ให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลง อีกทั้งอัตราการหยุดงานก็เป็นตัวบ่งชี้ได้เช่นกัน คือ หากอัตราการหยุดงานมีมากนั้นแสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลงของพนักงาน

กรีนเบิร์ก และแบรอน (Greenberg & Baron, 1997, pp. 176-177) ได้ชี้แนะว่า

- 1) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
 - 2) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง
 - 3) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก
- ผลของความผูกพัน นิวสตรอม และเดวิส (Newsroom & Davis, 1989, p. 98) ได้แสดงตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ ไว้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานลดลง 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น - บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มความพึงพอใจในงาน - รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว - บุคลากรจะหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 534) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับความมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และยังช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

คันสนีย์ เตชะลาภอำนาญ (2544) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากกระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

สเตียร์ (Steers, 1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการงานของสมาชิกในองค์กร ได้กล่าวคือ

1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร (นักรบ ทองประทุม, 2544, น.18) ดังนี้

(3.1) พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

(3.2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

(3.3) โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมาย

(3.4) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549, น.23) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับครู ที่มีความระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงก็พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงเรียนบรรลุจุดหมาย

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter & Steers, 1973) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่า จะยังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กรหรือลาออก มี 4 ประเภท คือ

- 1) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และขนาดขององค์กร
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
- 3) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
- 4) ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจด้านวิชาชีพ

พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter & Steers, 1973) สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) โครงสร้างองค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมุ่งสนใจการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา

4) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้จักว่าที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม การพึงพอใจขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้านกำลังกาย และเวลา

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์กร

ดันแฮม กรูบ และแคสทาเนด้า (Dunham, Grube & Castaeda, 1994, p. 37) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

(1.1) การรับรู้ถึงลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกสิทธิ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

(1.2) การพึงพอใจขององค์กร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้

(1.3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้ของพนักงานว่ามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างไร

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

(2.1) อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

(2.2) อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกาย และสติปัญญาของพนักงาน และเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น อาทิเช่น สัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

(2.3) ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

(3.1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร

(3.2) การพึงพาได้ขององค์กร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาได้

(3.3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาอย่างไร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้แยกประกอบของความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นชัดเจน รวมถึงสามารถประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลได้ว่า มีลักษณะเด่นในด้านใดและการที่สามารถแยกองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรได้ จะเป็นผลดีมากกว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

2.3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

โรงเรียนเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน มีการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) โดยกำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา กำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงทั้งสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดศักยภาพหรือขีดความสามารถขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา เป้าหมาย

2.3.1 เป้าหมายของการดำเนินงาน

2.3.1.1 นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขเต็มตามศักยภาพ

2.3.1.2 นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.3.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3.1.4 ชุมชนและองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุน

2.3.2 แผนการบริหารงาน

การจัดทำแผนมีการประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู นักเรียน เป็นการใช้ความคิด มองจินตนาการ เตรียมวิธีการต่างๆ เพื่อคัดเลือกทางที่ดีที่สุดทางหนึ่ง กำหนดเป้าหมายและวางกำหนดการกระทำนั้นๆ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้แก่

2.3.2.1 แผนงานส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม สรุปประเมิน

2.3.2.2 แผนงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียน ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม สรุปประเมิน

2.3.2.3 แผนงานจัดหาอุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเหมาะสมทันสมัย ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม สรุปประเมิน

2.3.2.4 แผนงานส่งเสริมศักยภาพโรงเรียนสู่การประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย โครงการ กิจกรรม สรุปประเมิน

2.3.2.5 แผนงานสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาการศึกษาประกอบด้วย โครงการ/ กิจกรรม สรุปประเมิน

2.3.2.6 แผนงานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม สรุปประเมิน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปานจิต เอี่ยมเจริญ (2546) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนคันทนา ยาว สำนักงานเขตคันทนา ยาว สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการ โรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนการบริหารงานด้านวิชาการในด้านเป้าหมายการมีส่วนร่วมของครู ในด้านการบริหารงานวิชาการ ในด้านบทบาทการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน ในด้านการติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

สุวิมล เปลื้องกระโทก (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ครูวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก มีส่วนร่วมในด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศภายใน งานประชุมอบรมทางวิชาการ แตกต่างจากครูวิชาการในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ดาราวรรณ ศรีกาญจนา (2548) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชอยแอนแนกซ์ สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ได้แบ่งการบริหารงานวิชาการ ออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านนิเทศการศึกษา ด้านการวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านงานส่งเสริมการสอน ด้านการประชุมและอบรมทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการนิเทศศึกษา ด้านการวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอนเมื่อศึกษาแยกเป็นรายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้ง 9 ด้าน มีการมีส่วนร่วมรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีส่วนร่วมด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรและแผนการสอน ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน ด้านห้องสมุด ได้แก่ การสอน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล ด้านห้องสมุด ได้แก่ การจัดให้มีพื้นที่และมุมหนังสือประจำห้องเรียน ด้านการนิเทศศึกษา ได้แก่ การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ด้านส่งเสริมการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ ได้แก่ การเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การนิเทศการสอน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ธนวรรณ สมชื่น (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ

ด้านการบริหารทั่วไป ผลวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมระดับสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนการเปรียบเทียบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา ด้านวิชาการและด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเวศ พรหมเทศ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่กั้นดาร ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ คือ มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล และส่วนร่วมในการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า การจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ ไม่เข้าใจหลักสูตร สารของหลักสูตรกว้างเกินไป ขาดเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ได้มาตรฐานการประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง บุคลากรยังไม่เข้าใจการนิเทศ มีเจตนาไม่ดีต่อการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่อง เสนอแนะให้จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ใช้วิธีการนิเทศอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

อนุภาพ วาทีทอง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนวัดสามัคคีธรรม สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดสามัคคีธรรม สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีครูจำนวน 30 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามมี 4 ด้าน จำนวน 33 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลต่องานวิชาการ 9 งาน ได้แก่ งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านวางแผน และกำหนดวิธีดำเนินงาน งานส่งเสริมการสอนและงานประชุมอบรมทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร ตั้งแต่ 2.81 ถึง 2.88 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วม

ด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล และการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ตามลำดับ

พลอยงาม พะลายานนท์ (2550) การบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และด้านการนิเทศภายใน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

นารีรัตน์ เกษสุวรรณ (2545) ได้ทำการศึกษา “ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” พบว่า 1) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมและองค์ประกอบด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมด้านองค์ประกอบด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร มีความแตกต่างกัน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่มี

ประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) พนักงานธนาคารมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณาในรอบด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานธนาคารมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของบริษัทชีวเนชั่นแนล จำนวน 185 คน พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จักรี อินธิเสน (2548) ศึกษา “ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ ระยอง” พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูโรงเรียนอัสสัมชัญ ระยอง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงานและสถานการณืดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันน้อย

สรุปจากรายงานการวิจัยภายในประเทศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในองค์กรและการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรคงอยู่ในองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะเปลี่ยนงาน ความผูกพันยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยด้านต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสนใจในงาน เพศ แรงจูงใจภายใน เจตคติที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ (Smith, 1975) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของตัวแทนประชาชนในการวางแผนและพัฒนาการศึกษาในรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า 1) คณะกรรมการ ผู้บริหาร โรงเรียน และประชาชน มีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จ 2) คณะกรรมการและประชาชนไม่เห็นด้วยที่โรงเรียนดำเนินการโดยไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการการศึกษามีส่วนร่วมรับรู้ และ 3) คณะกรรมการการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนเห็นพ้องต้องกันว่า โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมหากเปิดโอกาสให้คณะกรรมการการศึกษาได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

เบเคอร์ร่า (Bcurra, 1974) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนต่อการวินิจฉัยปัญหาของโรงเรียน โดยคัดเลือกปัญหาของโรงเรียนที่ต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกันของผู้บริหารและตัวแทนของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองฝ่ายพยายามที่จะทำความเข้าใจที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และนโยบายที่ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า 1) ผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจความแตกต่างของชุมชน และต้องพร้อมที่เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนทุกโอกาส 2) ทักษะคติ ในทางที่ไม่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่ายจะเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน 3) การให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนรัฐจะต้องเตรียมข้อมูลให้เขาศึกษาล่วงหน้า 4) ผู้บริหารจะต้องยอมรับในเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นและไม่คาดหวังผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกับชุมชนมากเกินไป

คราฟท์ (Craff, 1986) ได้ทำการศึกษาทัศนคติชุมชนต่อการศึกษา และระดับการมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อสนองความคิดที่ว่า การมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนจะทำให้ทัศนคติของชุมชนต่อโรงเรียนดีขึ้น จุดมุ่งหมาย คือ ต้องการศึกษความสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมกับทัศนคติต่อสถานศึกษาของผลการศึกษา พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับทัศนคติกับระบบโรงเรียนในแต่ละสิ่งแวดล้อม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างทัศนคติของชุมชนกับสิ่งแวดล้อมหรือทัศนคติของชุมชนระดับการเข้าร่วมในกิจการของโรงเรียน

เคฟ (Cave, 1992) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการประถมศึกษาในท้องถิ่นเปรียบเทียบเสมือนการนิเทศการสอน จุดมุ่งหมายของการค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การนิเทศการสอน โดยเปรียบเทียบประเมินบทบาทในการนิเทศการสอนโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นทักษะของครูใหญ่และวิธีสำรวจการนิเทศ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยของมหาวิทยาลัยซิลเวเนียน พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อการนิเทศมาก ขณะเดียวกันทัศนคติของครูก็สอดคล้องกับผู้บริหาร

แอกที (Agthe, 1979) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่ และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่นๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน นวัตกรรมเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่ จากเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและการทำงานเป็นหมู่คณะมากยิ่งขึ้น

คู้ค (Duke, 1992) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทที่เน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ การบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยทักษะการอ่าน โดยมีโปรแกรมพัฒนาทักษะทางภาษา การจัดโครงการสอนซ่อมเสริมนอกเวลาเรียนและวันหยุด การบริหารกิจการนักเรียน ว่าด้วยความเข้มงวดด้านระเบียบวินัยนักเรียน การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ครูพัฒนาแก้ไขการสอนตามความต้องการของนักเรียนภายใต้การวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นระบบ

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 543-545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

เมาว์เดย์ (Mowday, 1982) คนที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีครอบครัว ซึ่งอาจเป็นเพราะคนมีครอบครัวต้องการมั่นคงในอาชีพมากกว่าจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่ยอมให้องค์การต้องสลายลง

สตีเยอร์ส (Steers, 1977, pp. 45-46) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

ปอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others, 1974, pp. 603-608) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของ

การเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ ความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

ฟูคามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984, pp. 367-371) ได้ศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีความผูกพันองค์กรทางลบ คือ ระดับการศึกษาและความเครียดในงาน พบว่า อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความ เครียดในงาน ตามลำดับ

บรู๊ค และแอนสัน (Brooks & Anson, 1991, pp. 53-54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวทำนาย ถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการเปลี่ยนอาชีพ โดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำนายความ ผูกพัน 5 ตัวแปร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1536 คน จากกองอากาศยาน พบว่า ตัวทำนายที่มีผลต่อ ความผูกพันอันดับหนึ่ง คือ ความล้มเหลวส่วนตัวในการบริหารงาน อันดับสอง คือ ความสามัคคีของ ทีมงาน อันดับสาม คือ ความท้าทายในอาชีพ อันดับสี่ คือ พฤติกรรมของหัวหน้างาน และอันดับ สดท้ายที่มีผลต่อความผูกพัน คือ บรรยากาศขององค์กร

ดิโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, pp. 445-470) ได้ศึกษาวิจัยของ ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โครงสร้างขององค์กร กระบวนการของ องค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน ทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนแปลงงานได้ดีเท่าๆ กัน

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-4) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ และความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กัน ทำให้ ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ และพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการกับความ ผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่ ครูมีปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ด้านอายุ วุฒิการศึกษา ความอาวุโส ความ สำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โครงสร้างของ องค์กร กระบวนการ บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 121 คน รวมประชากรทั้งหมด 131 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร ที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนเทศบาล 1 (ปราจีนราษฎร์รังสฤษดิ์)	2	16	18
2	โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดหลวงปรีชากุล)	2	28	30
3	โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดแก้วพิจิตร)	1	15	16
4	โรงเรียนเทศบาล 4 (อุดมวิทย์สมใจ)	3	43	46
5	โรงเรียนเทศบาล 5 (บดินทร์เดชาประสิทธิ์)	1	10	11
6	โรงเรียนเทศบาล 6 (วัดศรีมงคล)	1	9	10
	รวม	10	121	131

ที่มา : รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประจำปี พ.ศ.2557

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้เป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทางวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ข้อใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า (IOC) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนเมืองปราจีนบุรี โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.96 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.91 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

7) ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัย ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เพื่อให้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรที่เป็นครูผู้สอน กำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากประชากร คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 131 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อทราบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทางวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (อิทธิเดช สิทธิจันทร์, 2553, น.40) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 ถึง 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 ถึง 4.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 ถึง 3.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 ถึง 2.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 ถึง 1.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อทราบว่า ผู้ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (สุธภา กลมบุญกุล, 2553, น.99) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 ถึง 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 ถึง 4.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 ถึง 3.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 ถึง 2.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 ถึง 1.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทางวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2545, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติพารามิเตอร์ (Parametric Statistics)

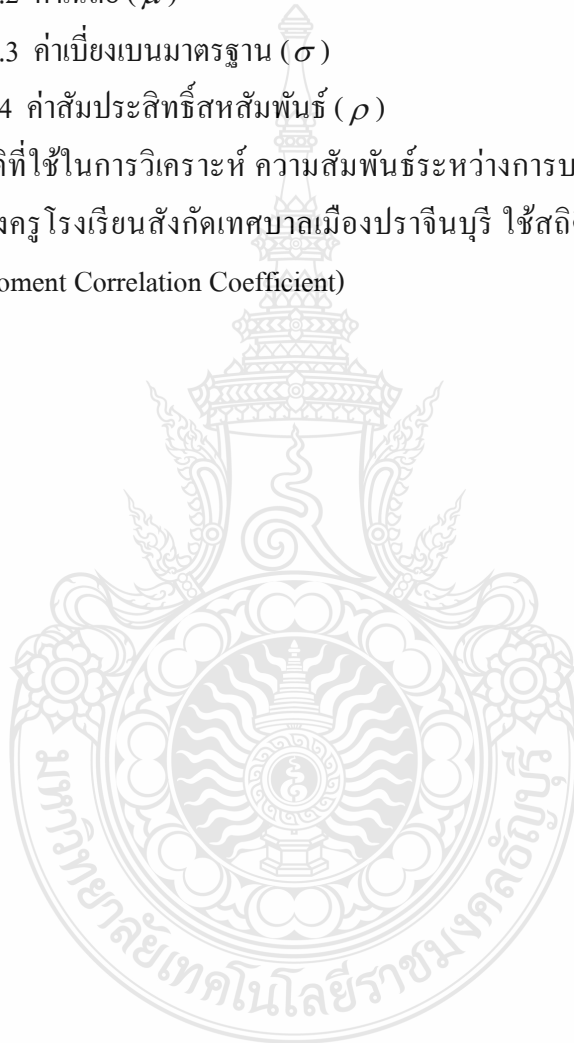
3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (μ)

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.5.1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 131 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
- 4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
- 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดคสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากร
μ	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
σ	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
ρ	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของครู
X_1	หมายถึง	การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
X_2	หมายถึง	การบริหารการเรียนการสอน
X_3	หมายถึง	การบริหารการวัดและการประเมินผล
X_4	หมายถึง	การบริหารการนิเทศภายใน
Y_{tot}	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรของครู
Y_1	หมายถึง	ความศรัทธาต่อองค์กร
Y_2	หมายถึง	การทุ่มเทในการทำงาน

Y₃ หมายถึง ความภักดีต่อองค์กร
 ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี แบบสอบถาม จำนวน 131 ฉบับ เมื่อจำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=131)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	19.08
หญิง	106	80.92
2. อายุ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)		
20-25 ปี	3	2.29
26-30 ปี	13	9.92
31-35 ปี	13	9.92
36-40 ปี	21	16.03
41-45 ปี	18	13.74
46-50 ปี	26	19.85
51-55 ปี	22	16.79
56 ปีขึ้นไป	15	11.45
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	99	75.57
ปริญญาโท	31	23.66
ปกศ.สูง	1	0.76

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N=131)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการ	6	4.58
รองผู้อำนวยการ	4	3.05
ครู อันดับ คศ.1	17	12.98
ครู อันดับ คศ.2	28	21.37
ครู อันดับ คศ.3	47	35.88
ครูอัตราจ้าง	29	22.14
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	12	9.16
5-10 ปี	18	13.74
11-15 ปี	21	16.03
16-20 ปี	35	26.72
21-25 ปี	20	15.27
25 ปีขึ้นไป	25	19.08
รวม	131	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.92 มีอายุ 46-50 ปี ร้อยละ 19.85 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 75.57 ตำแหน่งหน้าที่ ครู อันดับ คศ.3 ร้อยละ 35.88 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 26.72

4.2 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

จากการศึกษา ระดับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากกลุ่มตัวอย่าง 131 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

(N=131)

ที่	การบริหารงานวิชาการของครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	4.35	0.35	มาก
2	การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	4.38	0.19	มาก
3	การบริหารการวัดและการประเมินผล (X_3)	4.59	0.28	มากที่สุด
4	การบริการการนิเทศภายใน (X_4)	3.82	0.47	มาก
	รวม	4.29	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29, \sigma = 0.32$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\mu = 3.82 - 4.59$) โดยเรียงลำดับดังนี้ การบริหารการวัดและการประเมินผล (X_3) ($\mu = 4.59, \sigma = 0.28$) การบริหารการเรียนการสอน (X_2) ($\mu = 4.38, \sigma = 0.19$) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) ($\mu = 4.35, \sigma = 0.35$) การบริการการนิเทศภายใน ($\mu = 3.82, \sigma = 0.47$)

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ในแต่ละด้านเป็นรายด้าน จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหาร
หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)

(N=131)

ที่	การบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา	4.49	0.50	มาก
2	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.21	0.64	มาก
3	มีการคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.41	0.70	มาก
4	มีจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์เป้าหมายและลักษณะอันพึงประสงค์ ของสถานศึกษา	3.92	0.39	มาก
5	มีเสนอแนะการจัดครูประจำชั้นให้เป็นไปตาม ความถนัด	4.32	0.46	มาก
6	มีเสนอแนะการจัดตารางสอนของโรงเรียน	4.32	0.47	มาก
7	มีการวางแผนนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับ ผู้เรียน	4.35	0.47	มาก
8	มีการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.33	0.47	มาก
9	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลการ ประเมินการใช้หลักสูตร	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม		3.87	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
ด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu =$
3.87, $\sigma = 0.50$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
มากถึงมากที่สุด ($\mu = 3.92-4.80$) โดยเรียงลำดับ คือ มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลการ
ประเมินการใช้หลักสูตร ($\mu = 4.80, \sigma = 0.40$) รองลงมาคือ มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรของสถาน

ศึกษา ($\mu=4.49, \sigma=0.50$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีจัดการทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ($\mu=3.92, \sigma=0.39$)

ตารางที่ 4.4 การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหาร การเรียนการสอน (X_2)

ที่	การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	มีการจัดตารางสอนรวมของโรงเรียน	4.66	0.68	มากที่สุด
2	มีการกำหนดแนวทางการสอนซ่อมเสริม	4.46	0.50	มาก
3	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การสอน	4.31	0.46	มาก
4	มีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอน	4.32	0.46	มาก
5	มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนการสอนของครู	4.34	0.47	มาก
6	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอน	4.34	0.49	มาก
7	ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาเทคโนโลยี สื่อการสอนในการพัฒนางานวิชาการ	3.85	0.42	มาก
8	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.79	0.40	มากที่สุด
	รวม	4.38	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหารการเรียนการสอน (X_2) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.38, \sigma=0.49$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการบริหาร การเรียนการสอน การปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\mu=3.85-4.79$) โดยเรียงลำดับ ($\mu=4.79, \sigma=0.41$) ได้แก่ จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ มีการจัด ตารางสอนรวมของโรงเรียน ($\mu=4.66, \sigma=0.67$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก

($\mu=3.85, \sigma=0.42$) คือ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาเทคโนโลยีสื่อการสอนในการพัฒนา งานวิชาการ

ตารางที่ 4.5 การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหาร การวัดและการประเมินผล (X_3)

ที่	การบริหารการวัดและการประเมินผล (X_3)	ค่าสถิติ		การแปล
		μ	σ	ความหมาย
1	สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับ ลักษณะการเรียนรู้	4.45	0.49	มาก
2	กำหนดนโยบายของโรงเรียน โดยทั่วไปเกี่ยวกับการ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.50	0.50	มาก
3	มีการวัดและประเมินผลแจ้งให้ผู้เรียนทราบอย่าง สม่ำเสมอ	4.76	0.42	มากที่สุด
4	จัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผล	4.45	0.49	มาก
5	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวัดผลและ การประเมิน	4.63	0.48	มากที่สุด
6	มีการวางแผนการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.85	0.36	มากที่สุด
7	มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีก่อนมา ปรับปรุงการเรียนการสอน	4.50	0.50	มาก
	รวม	4.59	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหารการวัดและการประเมินผล (X_3) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59, \sigma=0.47$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการวัดและการประเมินผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\mu=4.45-4.85$) โดยเรียงลำดับคือ มีการวางแผนการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ($\mu=4.85, \sigma=0.36$) รองลงมาคือ มีการวัดและประเมินผลแจ้งให้ผู้เรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=4.76, \sigma=0.42$) และที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก คือ สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้และจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ($\mu=4.45, \sigma=0.49$)

ตารางที่ 4.6 การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านการบริหารการนิเทศภายใน (X_4)

ที่	การบริหารการนิเทศภายใน (X_4)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศการศึกษา	4.02	0.15	มาก
2	มีการวางแผนดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน	3.60	0.53	มาก
3	มีการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายใน	3.59	0.53	มาก
4	มีการจัดสร้างเครื่องมือสำหรับกรนิเทศภายใน	3.77	0.76	มาก
5	มีการประเมินผลนิเทศภายในเพื่อให้ความช่วยเหลือ	3.76	0.75	มาก
6	มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	4.18	0.40	มาก
รวม		3.82	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านการบริหารการนิเทศภายใน (X_4) โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\mu=3.82, \sigma=0.53$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ($\mu=4.18-3.59$) โดยเรียงลำดับคือ มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ($\mu=4.18, \sigma=0.40$) รองลงมาคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศการศึกษา ($\mu=4.02, \sigma=0.15$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ มีการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายใน ($\mu=3.59, \sigma=0.53$)

4.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

จากการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากกลุ่มตัวอย่าง 131 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1)	4.55	0.40	มากที่สุด
2	ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)	4.55	0.24	มากที่สุด
3	ด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_3)	4.91	0.22	มากที่สุด
	รวม	4.67	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67, \sigma=0.29$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\mu=4.55-4.91$) โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_3) ($\mu=4.91, \sigma=0.22$) ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1) ($\mu=4.55, S.D.=0.24$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\mu=4.55, \sigma=0.24$)

การวิเคราะห์ระดับกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.8 - 4.10

ตารางที่ 4.8 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1)

(N=131)

ที่	ความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงานของท่าน	4.03	0.17	มาก
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	4.46	0.50	มาก
3	ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแห่งนี้เสมือนเป็นปัญหาของตัวเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
4	ท่านอธิบายเหตุผลและความจำเป็นที่โรงเรียนต้องปฏิบัติให้กับผู้พหุวิชาชีพวิจารณ์การดำเนินงานของโรงเรียน	4.58	0.80	มากที่สุด
5	ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.15	0.71	มาก
6	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากรในหน่วยงานอื่นได้ทราบ	4.54	0.81	มากที่สุด
7	ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้ขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน	4.73	0.49	มากที่สุด
8	ท่านจะแนะนำโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นได้รับทราบทุกครั้งที่มีโอกาส	4.76	0.43	มากที่สุด
	รวม	4.50	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.50, \sigma = 0.54$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1) อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\mu=4.03-4.80$) โดยเรียงลำดับ คือ ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแห่งนี้เสมือนเป็นปัญหาของตัวเอง ($\mu = 4.80, \sigma = 0.40$) รองลงมาคือ ท่านจะแนะนำโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นได้รับทราบทุกครั้งที่มีโอกาส ($\mu=4.76, \sigma = 0.43$) และที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงานของท่าน ($\mu=4.03$, $\sigma=0.17$)

ตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)

ที่	ความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.76	0.43	มากที่สุด
2	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.79	0.41	มากที่สุด
3	ท่านยินดีมากเมื่อทราบว่าที่ท่านดำเนินการเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.95	0.21	มากที่สุด
4	การทำงานจนเกินเวลาที่ราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ	4.76	0.42	มากที่สุด
5	แม้นอกเวลาราชการหากหน่วยงานมีความจำเป็นต้องรีบเร่งปฏิบัติงานท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	4.64	0.48	มากที่สุด
6	โรงเรียนของท่านมีรูปแบบการบริหารงานอันเป็นแบบอย่างที่ดี	4.45	0.49	มาก
7	ผลการดำเนินงานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านพึงพอใจมากที่สุด	4.54	0.81	มากที่สุด
8	ท่านยอมรับปฏิบัติงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานของโรงเรียนแห่งนี้	4.54	0.50	มากที่สุด
9	แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้	4.18	0.72	มาก

ตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านความทุ่มเท
ในการทำงาน (Y_2) (ต่อ)

ที่	ความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)	ค่าสถิติ		การแปล
		μ	σ	ความหมาย
10	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึง เวลาและความยากลำบาก	4.02	0.12	มาก
11	โรงเรียนแห่งนี้มีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดี ที่สุดออกมา	3.82	0.40	มาก
12	ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน นี้	4.79	0.40	มากที่สุด
13	ท่านได้ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	4.79	0.40	มากที่สุด
รวม		4.54	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54, \sigma = 0.42$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก คือ ($\mu = 3.82 - 4.95$) โดยเรียงลำดับ ท่านยินดีมากเมื่อทราบว่าที่ท่านดำเนินการเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ($\mu = 4.95, \sigma = 0.21$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนนี้และท่านได้ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.79, \sigma = 0.40$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนแห่งนี้มีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา ($\mu = 3.82, \sigma = 0.40$)

ตารางที่ 4.10 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_3)

(N=131)

ที่	ความภักดีต่อองค์กร (Y_3)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป	4.98	0.15	มากที่สุด
2	ท่านมีความสุขกับงานแม้จะได้รับการผลตอบแทนน้อย	4.97	0.17	มากที่สุด
3	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	4.77	0.42	มากที่สุด
4	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.95	0.22	มากที่สุด
5	ท่านคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วย	4.92	0.27	มากที่สุด
6	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	4.92	0.29	มากที่สุด
7	ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน	4.91	0.31	มากที่สุด
8	ท่านรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแห่งนี้	4.93	0.25	มากที่สุด
9	โดยทั่วไปท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.91	0.31	มากที่สุด
	รวม	4.91	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านความภักดีต่อองค์กร(Y_3) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.91$, $\sigma=0.27$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายข้อ ($\mu=4.98-4.77$) โดยเรียงลำดับคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะ

ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป ($\mu = 4.98, \sigma = 0.15$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับงานแม้จะ
ได้รับผลตอบแทนน้อย ($\mu = 4.97, \sigma = 0.17$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77,$
 $\sigma = 0.42$) คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearsom's Product Correlation Coefficient) ตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

การบริหารงานวิชาการ (X_{tot})	ความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot})			รวม
	ความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1)	ความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)	ความภักดีต่อองค์กร (Y_3)	
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	0.44**	0.39**	0.42**	0.53**
การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	0.32**	0.30**	0.33**	0.40**
การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3)	0.40**	0.30**	0.33**	0.44**
การบริการการนิเทศภายใน (X_4)	0.39**	0.39*	0.38**	0.49**
รวม	0.53**	0.47**	0.50**	0.64**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.11 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($\rho=0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1)

การบริหารงานวิชาการ	ความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	0.44**	ปานกลาง
การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	0.32**	ปานกลาง
การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3)	0.40**	ปานกลาง
การบริการการนิเทศภายใน (X_4)	0.39**	ปานกลาง
รวม	0.53**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (Y_1) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($\rho=0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\rho=0.32-0.44$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) ($\rho=0.44$) รองลงมาคือ การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3) ($\rho=0.40$) การบริการการนิเทศภายใน (X_4) ($\rho=0.39$) และการบริหารการเรียนการสอน (X_2) ($\rho=0.32$)

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)

การบริหารงานวิชาการ	ความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	0.39**	ปานกลาง
การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	0.30**	ต่ำ
การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3)	0.30**	ต่ำ
การบริการการนิเทศภายใน (X_4)	0.39*	ปานกลาง
รวม	0.47**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($\rho=0.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ($\rho=0.30-0.39$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) การบริการการนิเทศภายใน (X_4) ($\rho=0.39$) รองลงมาคือ การบริหารการเรียนการสอน (X_2) และการบริหารการวัดและประเมินผล (X_3) ($\rho=0.30$)

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_3)

การบริหารงานวิชาการ (X_{tot})	ความภักดีต่อองค์กร (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	0.42**	ปานกลาง
การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	0.33**	ปานกลาง
การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3)	0.33**	ปานกลาง
บริการการนิเทศภายใน (X_4)	0.38**	ปานกลาง
รวม	0.50**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อองค์กร (Y_3) โดยรวมมี
ความสัมพันธ์กันปานกลาง ($\rho=0.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็น
รายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\rho=0.33-0.42$) โดย
เรียงตามลำดับ ดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) ($\rho=0.42$) รองลงมาคือการ
บริการการนิเทศภายใน (X_4) ($\rho=0.38$) และการบริหารการเรียนการสอน (X_2) และการบริหารการวัด
และประเมินผล (X_3) ($\rho=0.33$)

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot})

การบริหารงานวิชาการ	ความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1)	0.53**	ปานกลาง
การบริหารการเรียนการสอน (X_2)	0.40**	ปานกลาง
การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3)	0.44**	ปานกลาง
การบริการการนิเทศภายใน (X_4)	0.49**	ปานกลาง
รวม	0.64**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot}) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($\rho=0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\rho=0.40-0.53$) โดยเรียงตามลำดับ คือ การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_1) ($\rho=0.53$) รองลงมาคือ การบริการการนิเทศภายใน (X_4) ($\rho=0.49$) การบริหารการวัดและประเมินผล (X_3) ($\rho=0.44$) และการบริหารการเรียนการสอน (X_2) ($\rho=0.40$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของครู 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 131 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 30 ข้อ มี 4 ด้าน คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการวัดและประเมินผล และ 4) การบริหารการนิเทศภายใน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 30 ข้อ มี 3 ด้าน คือ 1) ความศรัทธาต่อองค์กร 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความภักดีต่อองค์กรการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำข้อมูลจาก

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายภาพรวม และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.2.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนเป็น ครู อันดับ คศ.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

5.2.2 ระดับการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการบริหารการวัดและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59, \sigma=0.28$) และด้านการบริการการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก ($\mu=3.82, \sigma=0.47$)

5.2.2.1 การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลการประเมินการใช้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.80, \sigma=0.40$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\mu=3.92,$

$\sigma=0.39$) คือ มีจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

5.2.2.2 การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านการบริหารการเรียนการสอน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.79, \sigma=0.41$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\mu=3.85, \sigma=0.42$) คือ ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาเทคโนโลยีสื่อการสอนในการพัฒนางานวิชาการ

5.2.2.3 การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านการบริหารการวัดและการประเมินผล พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีการวางแผนการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.85, \sigma=0.36$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\mu=4.45, \sigma=0.49$) คือ สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ และจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

5.2.2.4 การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านการบริหารการนิเทศภายใน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.18, \sigma=0.40$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\mu=3.59, \sigma=0.53$) คือ มีการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายใน

5.2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.91, \sigma=0.22$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.55, \sigma=0.24$)

5.2.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแห่งนี้เสมือนเป็นปัญหาของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.80, \sigma=0.40$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\mu=4.03, \sigma=0.17$) คือ ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงานของท่าน

5.2.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ท่านยินดีมากเมื่อทราบว่าที่ท่านดำเนินการเกิดประโยชน์ หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.95, \sigma=0.21$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=3.82, \sigma=0.40$) คือ โรงเรียนแห่งนี้มีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา

5.2.3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.98, \sigma=0.15$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมากที่สุด ($\mu=4.77, \sigma=0.42$) คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($\rho=0.64$) เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับปานกลาง ($\rho=0.53$) และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการเรียนการสอน และการบริหารการวัดและการประเมินผลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่ำสุดในระดับปานกลาง ($\rho=0.30$)

5.2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($\rho=0.53$) โดยด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้มีความสัมพันธ์กันสูงสุดในระดับปานกลาง ($\rho=0.44$) และด้านการบริหารการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ต่ำสุดในระดับปานกลาง ($\rho=0.32$)

5.2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง ($\rho=0.47$) โดยด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และการบริการการนิเทศภายใน มีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับปานกลาง ($\rho=0.39$) และด้านการบริหารการเรียนการสอนและการบริหารการวัดและการประเมินผล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุดในระดับต่ำ ($\rho=0.30$)

5.2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($\rho = 0.50$) โดยการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ในระดับปานกลาง ($\rho = 0.42$) และโดยด้านการบริหารการเรียนการสอนและการบริหารอาคารวัดและการประเมินผลมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ในระดับปานกลาง ($\rho = 0.33$)

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความตระหนักว่า การบริหารงานวิชาการย่อมมีผลทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดี การบริหารจัดการการเรียนการสอนที่เหมาะสมจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างดี (ชาลินี ฉายรัตน์, 2550, น.18) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยงาม พะลายานนท์ (2550) การบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.68$) และด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และด้านการนิเทศภายในครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่เป็นองค์กรกำหนดนโยบายการศึกษา ได้กำหนดดำเนินการศึกษา วิจัย ค้นพบ และเผยแพร่รูปแบบการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทำให้เกิดการตื่นตัว และเกิดความตระหนักรู้ต่อการแก้ไขปัญหาคณาจารย์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มีสถานศึกษาสังกัดก็ได้ดำเนินการพัฒนาครู บุคลากร ผู้บริหารและจัดการนิเทศกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง มุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ถวิล อรัญเวศ, 2545, น.6) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล เปลื้องกระโทก (2546) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ครูวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก มีส่วนร่วมในด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศภายใน งานประชุมอบรมทางวิชาการ แตกต่างจากครูวิชาการในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮร์ริส (Harris, 1980, p. 22 อ้างถึงในยุภาคม กลมกลตา, 2546, น.24-25) ได้กำหนดหลักสำคัญของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ คือ งานเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตรการจัดกระบวนการสอน การคัดเลือกบุคลากรผู้สอน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก จัดวัสดุอุปกรณ์การสอน การจัดอบรมครูประจำการ จัดปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ จัดบริการด้านอื่นๆ

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ในเรื่องดังกล่าว บางเรื่องยังไม่มีความชัดเจนและมีความคลุมเครือ เกิดความยุ่งยากไม่แน่ใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่างๆ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ให้กับครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ (ภารดี อนันต์ธานี, 2551 น.280) จากการศึกษาของ อรุณี สถิตภาคีกุล (2542, น.7) พบว่า ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและช่วยพัฒนาประเทศชาติได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ด้ก (Duke, 1992) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทที่เน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ การบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยทักษะการอ่าน โดยมีโปรแกรมพัฒนาทักษะทางภาษา การ

จัดโครงการสอนซ่อมเสริมนอกเวลาเรียนและวันหยุด การบริหารกิจการนักเรียนว่าด้วยความเข้มงวด ด้านระเบียบวินัยนักเรียน การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ครูพัฒนาแก้ไขการสอนตามความต้องการของนักเรียนภายใต้การวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นระบบ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของแอกที (Agthe, 1979) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่ และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารงานอื่นๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน นวัตกรรมเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่ จากเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและการทำงานเป็นหมู่คณะมากยิ่งขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการวัดและการประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีการบริหารจัดการตามแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จำนวน 14 มาตรฐาน ให้โรงเรียนดำเนินการ ดังนั้น จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในการดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี, 2557, น.4) จากการศึกษาของ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541, น.63-68) พบว่า การวัดผลประเมินผลความสามารถของผู้เรียนนั้นอาจดำเนินการได้ใน 3 แนวทางด้วยกัน คือ 1) การประเมินจากผลการดำเนินงานที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ 2) การประเมินภาคปฏิบัติ และ 3) ประเมินผลจากแฟ้มผลงาน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการประเมินตามสภาพจริง

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการนิเทศภายในในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการตามกิจกรรมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาจะมีคุณภาพย่อมต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของการนิเทศภายในไปในทิศทางเดียวกันเพราะในการนิเทศภายใน ครูมีบทบาทที่ชัดเจน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนโดยตรง การมีส่วนร่วมในการเลือก และตัดสินใจยอมรับเกี่ยวกับการนิเทศการสอน มีส่วนร่วม

ในการประชุม ซึ่งแจ้งและนำเสนอ และแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการนิเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่นักเรียนเป็นสำคัญ (สุทธภา กลมบุญกุล, 2553, น.11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคฟ (Cave, 1992) พบว่า เรื่องการบริหารการประถมศึกษาในท้องถิ่น เปรียบเทียบเสมือนการนิเทศการสอน จุดมุ่งหมายของการค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การนิเทศการสอน โดยเปรียบเทียบประเมิณบทบาทในการนิเทศการสอนโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นทักษะของครูใหญ่และวิธีสำรวจการนิเทศ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยของมหาวิทยาลัยซิลเวเนีย พบว่าผู้บริหารมีทัศนคติต่อการนิเทศมากขณะเดียวกันทัศนคติของครูก็สอดคล้องกับผู้บริหาร

5.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เมื่อพิจารณาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด คือ ด้านความภักดีต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความทุ่มเทในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (นิตยา อิ่มเอิบธรรม, 2544, น.53)

5.3.2.1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กรในภาพรวมและรายข้อ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เกิดจากความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตนยอมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นบุคลากรย่อมรักและศรัทธาในอาชีพของตัวเอง และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยความเต็มใจ (อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, น.23) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมาว์เดย์ (Mowday, 1982) คนที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีครอบครัว ซึ่งอาจเป็นเพราะคนมีครอบครัวต้องการมั่นคงในอาชีพมากกว่าจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์กรต้องสลายลง

5.3.2.2 ด้านความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมและรายข้อมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากบุคคลที่ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กรซึ่งจะเกิดผลที่ดีกับองค์กรและงานที่ออกมาก็มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จักรี อินธิเสน, 2548, น.33) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา อิ่มเอิบธรรม, 2544, น.53 พบว่า บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กร มีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ยอมรับเห็นความสำคัญ และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนความตั้งใจ

อย่างแน่แน่วที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่เปลี่ยนแปลง และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของ บูชานัน (Buchanan, 1974, pp. 543-545) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึงได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

5.3.2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กรในภาพรวมและรายชื่อมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะทำงานด้วยความเต็มใจและอุทิศตนเพื่อช่วยองค์กรประสบผลสำเร็จรุ่งเรือง (อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, น.23) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลวิส (Lewis, 1973, pp. 629-642) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความรู้สึกมีเกียรติมีชื่อเสียงในสถาบันมีความผูกพันกับความจงรักภักดีต่อสถาบันและองค์กร

5.3.3 ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนช่วยกันปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อสารวัตรนักเรียนพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ระดับซี) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ(สมชาติ คงพิกุล 2537 อ้างถึงใน จักรกริ อินธิเสน, 2548, น.47-48) ยังได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่าอาจารย์โรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่าเพียงกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นๆ มีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูงทั้งสิ้น อาจารย์โรงเรียนมัศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและอาจารย์ที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่

มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความศรัทธาต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง โดยด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้และความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนในการกำหนดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งหลักสูตรที่กำหนดนั้นเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีส่วนในการพัฒนาองค์กร เกิดความศรัทธาที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (จักรี อินธิเสน, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คราฟท์ (Craff, 1986 อ้างถึงใน ธนวรรณ สมชื่น, 2548, น.37) ได้ทำการศึกษาทัศนคติชุมชนต่อการศึกษาและระดับการมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน เป็นการศึกษาเพื่อสนองความคิดที่ว่า การมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนจะทำให้ทัศนคติของชุมชนต่อโรงเรียนดีขึ้น จุดมุ่งหมาย คือ ต้องการศึกษความสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมกับทัศนคติต่อสถานศึกษาของผลการศึกษา พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับทัศนคติกับระบบโรงเรียนในแต่ละสิ่งแวดล้อม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างทัศนคติของชุมชนกับสิ่งแวดล้อม หรือทัศนคติของชุมชนระดับการเข้าร่วมในกิจการของโรงเรียน

5.3.3.2 ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง โดยด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และการบริการการนิเทศภายใน และความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยมีมาตรฐานและมีการนิเทศการศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนได้ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนให้มีคุณภาพ และการที่ผู้บริหารได้เข้ามามีบทบาทใกล้ชิดกับครู ให้คำปรึกษาหารือหรือให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ร่วมมือแก้ปัญหาจึงช่วยให้ครูรู้สึกอบอุ่นและทุ่มเทให้กับการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (จักรี อินธิเสน, 2548, น.53) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, pp. 445-470) ได้ศึกษาวิจัยของปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โครงสร้างขององค์กร กระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนแปลงงานได้ดีเท่าๆ กัน

5.3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนได้กำหนดหลักสูตรที่ครูสามารถนำไปใช้ได้ นอกจากนี้ได้จัดสัมมนาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจการนำเอาหลักสูตรไปใช้ให้แจ่มแจ้งและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูสามารถทำงานได้อย่างเข้าใจก็จะทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน เมื่อทำงานอย่างสบายใจก็จะเกิดการทุ่มเทในการทำงาน ในที่สุดเกิดความภักดีต่อองค์กร (สุทธา กลมบุญกุล, 2553, น.45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทซิวนซ์เนชั่นแนล จำนวน 185 คน พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

5.4.1.1 การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การจัดอบรมสัมมนาปฏิบัติการในเรื่องหลักสูตร และควรมีการประเมินผลการดำเนินการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

5.4.1.2 การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการเรียนการสอนควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อนวัตกรรมที่หลากหลายและเหมาะสม ควรมีการจัดสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อนหรือมีปัญหาทางการเรียน

5.4.1.3 การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการวัดและการประเมินผล ควรมีการส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวัดและการประเมินผล เพื่อการวัดและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.4.1.4 การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการนิเทศภายใน ควรใช้เทคนิคในการนิเทศการสอนครูที่หลากหลาย โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์สอนซึ่งกันและกัน

5.4.1.5 การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความทุ่มเท รู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันและรักดีต่อองค์กร

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีนั้น ได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้มากขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร หรือนักเรียน นักวิชาการ นักศึกษาที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

5.4.2.2 ควรมีการศึกษการบริหารงานด้านอื่นๆ เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กมล ภู่งประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์พับบลิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กัญญา นิช แยมประยูร. (2549). ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกรียงไกร ปริธรรมมิ่ง. (2551). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา จังหวัดสระแก้วตามทัศนะของนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จักรี อินธิเสน. (2548). ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิตรลดา พึ่งเกษม. (2548). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จุฑามาส เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2547). ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยศิริ อาศัยสุข. (2547). ความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียนคาราสุมุท จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาติมังกร เลนคำมี. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาลินี ฉายรัตน์. (2550). ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2547). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ณรงค์ ผิวอ่อน. (2550). ความต้องการการนิเทศงานงานวิชาการภายในสถานศึกษาของครูโรงเรียน
ในสังกัดเมืองพัทยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณิชนันท์ คงรอด. (2551). การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1
จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- ดาราวรรณ ศรีกาญจนา. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียน
ชอยแอนเนกซ์ สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- แดง นิ่มอนงค์. (2549). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ถวิล อรัญเวศ. (2545). การบริหารงานและการบริหารคนเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ:
เค พรินท์ อินเตอร์กรุ๊ป.
- ทิสนา แจมมณี. (2544). ระบบการออกแบบการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ บังคม. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนพร จงวิทยาดี. (2544). บรรยากาสองคํการกับความผูกพันต่อองคํการของบุคลากรโรงพยาบาล
ตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).
- ธนวรรณ สมชื่น. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2550). ความผูกพันต่อองคํการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. (2545). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- นักรบ ทองประทุม. (2544). ความผูกพันต่อองคํการของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน
ตำรวจภูธรภาค 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. (2545). ศึกษาความผูกพัน และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน
ต่อองคํการของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิตยา อิมเอิบธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองคํการและความผูกพันต่อองคํการ
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- นिरชร มีสุขโข. (2550). การศึกษาสภาพและความคาดหวังการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอน
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองคํการ : กรณีศึกษาบริษัทยูโนแคง
ไทยแลนด์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยนุช ทองพรม. (2550). ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขต
อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเวศ พรหมเทศ. (2548). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดม
ศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่กั้นดาร เขตตำบลวาปี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปานจิต เอี่ยมเจริญ. (2546). การศึกษามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน
คันทนา ยาว สำนักงานเขตคันทนา ยาว สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ผกา แสงสุวรรณ. [ม.ป.ป.]. ใน เอกสารคำสอนวิชาบริหาร 300 การบริหารและการนิเทศการศึกษา
เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน.
- พลอยงาม พะลายานนท์. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี).
- พิมพ์นัย เตชะคุปต์ (2544ก). วิจัยในชั้นเรียน หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์ กรู๊ป
แมนเนจเม้นท์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- ยูภาคม กลมเกล้า. (2546). ศึกษาความต้องการนิเทศภายในโรงเรียนและลักษณะกิจกรรมนิเทศภายใน
ของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มที่ 45 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชนิดา ดวงสวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รินทร์ทอง วรรณศิริ. (2541). ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิกเนตพริ้นติ้งเฮาส์เซ็นเตอร์.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิริญญ์บิตร วัฒนา. (2544). มาสโลว์กับการจัดการ. กรุงเทพฯ: สีสดี.
- วิลพร คัมภีร์รักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริพร เมฆวิทยา. (2548). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สมชาย ล้อมวงศ์. (2549). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมบัติ บุญเกิด. (2548). **ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2.** (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมบูรณ์ ต้นยะ. (2542). **การประเมินทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สุวีริสาสน์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมสนิท บุญญาภิสมภาร. (2545). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน
ประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอเมืองชลบุรี.** (งานนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.** กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- _____. (2546). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.254 – 2549).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.**
กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- _____. (2546). **การจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง
ปราจีนบุรี.** ปราจีนบุรี: [ม.ป.ท.].
- _____. (2557). **แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี.** ปราจีนบุรี: [ม.ป.ท.].
- สุทธา กลมนุกูล. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุพล จอกทอง. (2540). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัด
กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุมนา ศิริบรรเทียรติ. (2542). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด
บริษัทเงินทุน หลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุมาลี จันทร์ชะลอ. (2542). **การวัดและประเมินผล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรางค์ เจริญนาน. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- สุวิมล เปลื้องกระโทก. (2546). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการ โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์)
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร บุญลือ. (2549). ปัญหาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เสาวลักษณ์ สงวนไพร. (2551). ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อนนท์ โอนนอก. (2548). ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาเขตกิ่งอำเภอ
นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9(34).
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรุณี สถิตภาศีกุล. (2542). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช).
- อนุภาพ วาทีทอง. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนวัดสามัคคีธรรม
สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อโนทัย พิมพ์สกุณ. (2546). ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Agthe, R., R. (1979). **The elementary principals perceptions of their won and the teacher roles in Curriculum decision making**. Dissertation Abstract International, 40(6), p.3076-A.
- Allen, N., J. & Meyer, J., P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63, pp.1 – 18.
- Angle, H., L. & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 26(1), 1 – 14.
- Becker, H., S. (1960). Note on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, 66, pp.32 – 40.
- Brooks, J., L. & Anson, S. (1991). Predictors of organization commitment variations a cross career stages. **Journal of Vocational Behavior**, 39(1), pp.53 – 64.
- Buchanan II., B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(1), pp.533 – 546.
- Cronbach, L., J. (1990). **Essentials of psychological testing**. New York, NY: Harpe Collins.
- DeCotis, T., A. & Summers, P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organization commitment. **Human Relations**, 40(2), pp.445 – 470.
- Duke, D., G. (1992). **Parental expectation and its relationship to achievement in algebra I. [CD-ROM]**. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstract Item: 9113041.
- Dumham, F., C.; Grube, A., P. & Castaeda, O., A. (1994). **Human behavior at work Organizational behavior**. New York, NY: McGraw – Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fukami, C., V. & Larson, E.,W. (1984). Commitment to company and union. **Journal of Applied Psychology**, **69**, pp.367 – 371.
- Good, C., V. (1973). **Dictionary of Education**. New York, NY: McGraw – Hill.
- Greenberg, J. & Baron, R., A. (1993). **Behavior in organization** (4th ed.). New York, NY: Simon & Schuster.
- Hall, S., T. (1970). Personal factors in organizational identification. **Administrative Science Quarterly**, **15**(2), pp.176 – 190.
- Herbert, T., T. (1976). **Dimensions of organizational behavior**. New York, NY: McMillan.
- Kimbrough, R., B. & Nunnery, M. (1988). **Education administration: An introduction**. New York, NY: Macmillan.
- Kossen, S. (1991). **The human side of organization** (5th ed.). New York, NY: Harper Collins.
- Lewis, L. (1967). On prestige and loyalty of university faculty. **Administrative Science Quarterly**, **11**(4), pp.629 – 642.
- Likert, R., M. & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. **Administrative Science Quarterly**, **22**(1), pp.51 – 75.
- Luthans, F. (1998). **Organizational behavior** (8th ed.). India: Thomson Press.
- Meyer, J., P., Allen, N., J. & Smith, C., A. (1993). Commitment to organization. and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, **78**, pp. 538-551.
- Mowday, R., Steers, R., M. & Porter, L., W. (1982). **Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York, NY: Academy Press.
- Muchinsky, P., M. (2000). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology**. California, CA: Cole Publishing.
- Newstrom, J., W. & Davis, K. (1993). **Organizational behavior** (8th ed.). New York, NY: McGraw – Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Porter, L., W. & Parson, T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, 42(1), pp.603 – 609.
- Porter, L. & Steers, R., M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. **Psychological Bulletin**, 52, pp.603 – 609.
- Sergiovanni, T., J. & Starratt, R., J. (1993). **Supervision: A redefinition**. New York, NY: McGraw – Hill.
- Sheldon, M., E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing. Organizational to the organization. **Administrative science quarterly**, 6(5), pp.142 – 150.
- Steers, R., M. (1974). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), pp.46 – 47.
- Steers, R., M. (1977). Antecedent and outcome job organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, pp.46 – 56.
- Steers, R., M. (1981). **Introduction to organizational behavior**. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R., M. & Porter, L., W. (1977). **Motivation and work behavior**. New York, NY: McGraw – Hill.
- Stone, E., F. & Porter, L., W. (1975). Job characteristics and job attitudes: A multivariate study. **Journal of Applied Psychology**, 60(1), pp.51 – 64.
- Taba, H. (1962). **Curriculum development: Theory and practice**. New York, NY: Harcourt, Brace & World.
- Weiner, I., B. (1999). **Handbook of psychology volume 5 personality and social psychology**. New Jersey, NJ: USA.
- William, C., O. (1972). **An in – depth investigation at explicit tasks performed by selected Indiana Junior high school principal**. Dissertation Abstract International, 33(9), 4909 – A.

ภาคผนวก







ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0578.02 / 0๖๓4

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

4 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปรีชา หงส์เจริญ

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปรางจินบุรี จังหวัดปรางจินบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5493213



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 0762.9 วันที่ 4 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ้มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลิ้มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / ๘๗๖๒.๒ วันที่ 4 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/0๗62.1 วันที่ 4 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไส

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ้มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลิ้มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / ๐๗๖๑

วันที่ 4 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 8529

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 0527

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (ปราชญ์ราษฎร์รังสฤษดิ์)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราชญ์บุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตจากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5775020



ร.ร. พ.๒
เลขที่รับ 3019
วันที่ 28 ก.ค. 57
เวลา 14.00

ที่ ศธ 0578.02 / 862๗

คณะกรรมการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เทศบาล ๒ (วัดหนองปรือวิทยา)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลีมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลีมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 8527

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

26 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 (วัดแก้วพิจิตร)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง
ปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท
เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน
และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 052๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เพชรนา 4 (๑๑๓วิทย์ ๑๙)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5775020

โรงเรียนเทศบาล ๕
เลขที่ 139/๒๗
วันที่ ๒๒ ก.ค. / ๒๕๖๗
เวลา



ที่ ศธ 0578.02 / 052๗

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เทศบาล ๕ (บดินทร์เดชาปรีชาสิทธิ์)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง
ปราชญ์บุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะฯ จึงขออนุญาตจากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท
เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน
และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 052๖

โรงเรียนเทศบาล ๖ (วัดวังจันทน์)
เลขที่รับ 114 /
วันที่ 28 / ๗.๕. / 57
เวลา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เทศบาล ๖ (วัดวังจันทน์)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลีมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลีมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย






ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ อาจารย์ประจำสาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผศ.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นายปรีชา หงษ์เจริญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดแก้วพิจิตร)
สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
จังหวัดปราจีนบุรี



ภาคผนวก ข

- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล



ที่ ศธ 0578.02 / 0๖๓4

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

4 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปรีชา หงส์เจริญ

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปรางจินบุรี จังหวัดปรางจินบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5493213



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / ๕๖๖๒ วันที่ 4 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ วัจจรวงศ์รัตน์

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้กับ นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ บุนส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศส 0578.02/0๗๖2.1

วันที่ 4 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิตย สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / ๘๗๖๒.๒

วันที่ 4 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 0769.9 วันที่ 4 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0529

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 0529

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหิให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (ปราชญ์ราษฎรบำรุง) (สมุทรปราการ)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราชญ์บุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตเคราะหิจากท่านให้ นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะหิด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ร.ร. พ.๒
เลขที่รับ 3019
วันที่ 28 ก.ค. 57
พ. 14.00

ที่ ศธ 0578.02 / 852๗

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เทศบาล ๒ (วัดหนองบัวปรีชากุล)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปรางค์กู่ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ สัมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 052๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 (วัดแก้วนิสิต)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง
ปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตจากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท
เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน
และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 0529

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเพราะให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เพชรนา 4 (๑๓มิถุนายน ๕๗)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตเพราะจากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลิ่มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



โรงเรียนเทศบาล ๕
เลขที่ 139/57
วันที่ 22 ก.ค./๒๕๖๗
เวลา

ที่ ศธ 0578.02 / ๐๕๒๗

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 25๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เทศบาล ๕ (บดินทร์เดชาปรีชาธิ์)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ สิมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ สิมเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020



ที่ ศธ 0578.02 / 0529

โรงเรียนเทศบาล ๖ (วัดบึงกลาง)
เลขที่รับ... 114 /
วันที่ 28 / ๗.๕. / 57
เวลา..... น.

คณะกรรมการผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน เทศบาล ๖ (วัดบึงกลาง)

เนื่องด้วย นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม
การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานวิชาการกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามเพื่อ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการ

ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 27 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวสุรางค์ คิ้มเจริญ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 25 ปี 2. 26 – 30 ปี
 3. 31 – 35 ปี 4. 36 - 40 ปี
 5. 41 – 45 ปี 6. 46 – 50 ปี
 7. 51 – 55 ปี 8. 56 ปีขึ้นไป *อายุเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก 4. อื่นๆ (ระบุ)

4. ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการ 2. รองผู้อำนวยการ
 3. ครู อันดับ คศ.1 4. ครู อันดับ คศ.2
 5. ครู อันดับ คศ.3 6. อื่น ๆ ระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 - 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
 5. 21 - 25 ปี 6. 25 ปีขึ้นไป * เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้						
1	มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา					
2	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
3	มีการคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
4	มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา					
5	มีการเสนอแนะการจัดตารางสอนของโรงเรียน					
6	มีการวางแผนนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
7	มีการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
8	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลการประเมินการใช้หลักสูตร					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารการเรียนการสอน						
9	มีการจัดการการสอนรวมของโรงเรียน					
10	มีการกำหนดแนวทางการสอนซ่อมเสริม					
11	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการสอน					
12	มีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
13	มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนการสอนของครู					
14	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
15	มีการประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาเทคโนโลยีสื่อการสอนในการพัฒนางานวิชาการ					
16	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
การบริหารการวัดผลและการประเมินผล						
17	มีการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้					
18	มีการกำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
19	มีการแจ้งผลการวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ					
20	มีการจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล					
21	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวัดผลและการประเมิน					
22	มีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
23	มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีก่อนมาปรับปรุงการเรียนการสอน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารการนิเทศภายใน						
24	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศการศึกษา					
25	มีการวางแผนดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน					
26	มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายใน					
27	มีการจัดสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน					
28	มีการประเมินผลนิเทศภายในเพื่อให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนแก่ครู					
29	มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					



**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความศรัทธาต่อองค์กร						
1	ท่านมีความพอใจในนโยบายของหน่วยงานของท่าน					
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านทำงานในโรงเรียนแห่งนี้					
3	ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแห่งนี้เสมือนเป็นปัญหาของตัวเอง					
4	ท่านอธิบายเหตุผลและความจำเป็นที่โรงเรียนต้องปฏิบัติให้กับผู้วิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของโรงเรียน					
5	ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
6	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากรในหน่วยงานอื่นได้ทราบ					
7	ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้ขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความศรัทธาต่อองค์กร						
8	ท่านจะแนะนำโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นได้รับทราบ ทุกครั้งที่มีโอกาส					
9	ท่านยินดีมากเมื่อทราบว่าผลงานที่ท่านดำเนินการเกิด ประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน					
ความทุ่มเทในการทำงาน						
10	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่าน มีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
11	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของโรงเรียน					
12	การทำงานจนเกินเวลาที่ราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ท่าน กระทำอยู่เป็นประจำ					
13	แม้นอกเวลาราชการหากหน่วยงานมีความจำเป็นต้อง รีบเร่งปฏิบัติงานท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
14	ท่านยอมปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็น งานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน					
15	แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มีความ ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน					
16	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงเวลา และความยากลำบาก					
17	โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดีที่สุด ออกมา					
18	ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน					
19	ท่านได้ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย					
20	ท่านมีความสุขกับงานแม้จะ ได้รับผลตอบแทนน้อย					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความภักดีต่อองค์กร						
21	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ตลอดไป					
22	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
23	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ					
24	ท่านคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วย					
25	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว					
26	ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน					
27	ท่านรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนนี้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ
เรื่อง การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 30 ข้อ
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 ข้อ
3. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

“เห็นด้วย” เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา มีค่าเท่ากับ +1
“ไม่แน่ใจ” เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา มีค่าเท่ากับ 0
“ไม่เห็นด้วย” เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา มีค่าเท่ากับ -1
พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นางสาวสุรางค์ ลีมเจริญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 การบริหารงานวิชาการ ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้									
1	มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรให้สอดคล้องกับความ ต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	มีการคัดเลือกเนื้อหาของหลักสูตร ให้เหมาะสมกับความต้องการของ ผู้เรียนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	มีจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และลักษณะอันพึงประสงค์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	มีเสนอแนะการจัดครูประจำชั้น ให้เป็นไปตามความถนัด	0	+1	0	0	+1	2	0.4	ใช้ ไม่ได้
6	มีเสนอแนะการจัดตารางสอนของ โรงเรียน	0	+1	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (ต่อ)									
7	มีการวางแผนนำหลักสูตรไปใช้ให้ เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	มีการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
9	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลการประเมินการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
การบริหารการเรียนการสอน									
10	มีการจัดตารางสอนรวมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	มีการกำหนดแนวทางการสอนซ่อมเสริม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	มีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาเทคโนโลยีสื่อการสอนในการพัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
การบริหารการวัดและการประเมินผล									
18	สร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	กำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	มีการวัดและประเมินผลแจ้งให้ผู้เรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	จัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวัดผลและการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	มีการวางแผนการวัดผลและประเมินผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีก่อนมาปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การบริหารการนิเทศภายใน									
25	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	มีการวางแผนดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	มีการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	มีการจัดสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
การบริหารการนิเทศภายใน (ต่อ)									
29	มีการประเมินผลนิเทศภายในเพื่อให้ ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาการ เรียนการสอนแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	มีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราชญ์บุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
ความศรัทธาต่อองค์กร									
1	ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายของ หน่วยงานของท่าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่าน ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนแห่งนี้เสมือนเป็นปัญหา ของตัวเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ท่านอธิบายเหตุผลและความจำเป็น ที่โรงเรียนต้องปฏิบัติให้กับผู้ วิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของ โรงเรียน	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5	ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากร ในหน่วยงานอื่นได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
ความศรัทธาต่อองค์กร (ต่อ)									
7	ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้ขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ท่านจะแนะนำโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นได้รับทราบทุกครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ความทุ่มเทในการทำงาน									
9	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ท่านยินดีมากเมื่อทราบว่าที่ท่านดำเนินการเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
12	การทำงานจนเกินเวลาที่ราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	แม้นอกเวลาราชการหากหน่วยงานมีความจำเป็นต้องรีบเร่งปฏิบัติงานท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	โรงเรียนของท่านมีรูปแบบการบริหารงานอันเป็นแบบอย่างที่ดี	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2	ใช้ไม่ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
ความทุ่มเทในการทำงาน (ต่อ)									
15	ผลการดำเนินงานที่ท่านได้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านพึงพอใจมาก ที่สุด	-1	+1	0	+1	+1	2	0.4	ใช้ ไม่ได้
16	ท่านยอมรับปฏิบัติงานทุกอย่าง ที่ ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานของ โรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงเวลาและความยาก ลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	โรงเรียนแห่งนี้มีแรงผลักดันให้ท่าน ผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อ ชื่อเสียงของโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ท่านได้ทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	เฉลี่ย	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
ความภาคภูมิใจต่อองค์กร									
22	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ท่านมีความสุขกับงานแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
24	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ท่านคิดว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
27	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
29	ท่านรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	โดยทั่วไปท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ
ที่กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



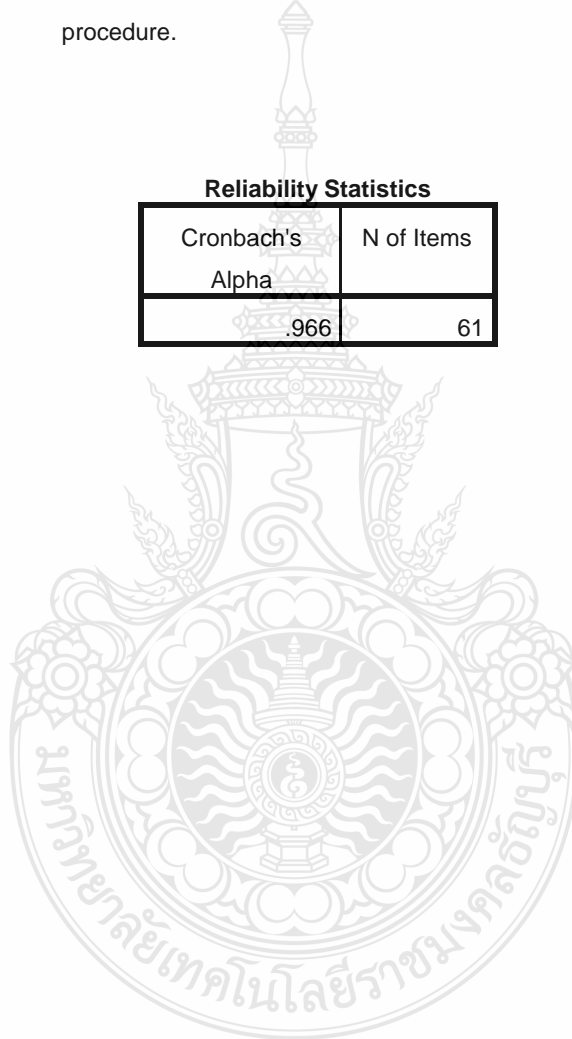
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	61



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุรางค์ ลี้มเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	23 กันยายน พ.ศ. 2521
ที่อยู่	60/627-629 ถนนปราจีนตคาม ตำบลคงพระราม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2544	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดหลวงปรีชากุล) เทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย – ครู คศ. 1 โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดแก้วพิจิตร) เทศบาลเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี