

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือครู การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์การของครู ความผูกพันต่อโรงเรียน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อการสอนและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ครูในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจ มีครูมากกว่า 130,000 คน อยู่ในสภาพมีหนี้สินล้นพ้นตัว เฉลี่ยมีหนี้คนละ 1.1 ล้านบาท ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลงและต้องทำงานเพื่อหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนลดลง (วรารักษ์ สามโกเศศ, 2550) ดังนั้นเงื่อนไขที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน และต้องการทำงานในองค์กรนั้นนาน ๆ แต่ถ้าบุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง บุคคลนั้นก็จะมีขาดงาน มีข้อเรียกร้อง ย้ายสถานที่ทำงาน หรือลาออกจากงาน (สร้อยญา นวลละออ, 2544, หน้า 1) เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหา การบริหารงานบุคคลที่สำคัญขององค์การทั้งสิ้น

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เป็นโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 6 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษาจำนวน 5 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1 โรงเรียน มีการบริหารงานโดยใช้ระเบียบบริหารงานเหมือนกับโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นกัน โดยการบริหารงานจะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย 6 งาน ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา พบปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 โรงเรียน มีปัญหาในด้าน การโอนย้ายของครูค่อนข้างมาก ผลการสำรวจความถี่ที่ครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครระยองขอโอนย้าย ปีการศึกษา 2551-2553 ของกองการศึกษาเทศบาลนครระยอง (2553) มีการขอโอนย้ายทั้งหมดจำนวน 39 คน โดยขอโอนย้ายไปอยู่โรงเรียนในสังกัดเดียวกันจำนวน 13 คน คิดเป็น 33 % ของจำนวนที่โอนย้ายทั้งหมด ส่วนใหญ่ ให้เหตุผลว่า เปลี่ยนบรรยากาศและต้องการหาประสบการณ์ใหม่ โอนย้ายข้ามสังกัดแต่ยังคงอยู่ในจังหวัดเดียวกันจำนวน 5 คน คิดเป็น 13 % ของจำนวนที่โอนย้ายทั้งหมด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า

ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ โอนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมจำนวน 21 คน คิดเป็น 54 % ของจำนวนที่โอนย้ายทั้งหมด ส่วนปีการศึกษา 2552-2553 มีครูที่สมัครเข้าโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดจำนวน 10 คน ปัญหาการโอนย้ายของครูเป็นผลกระทบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นปัญหาต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน เพราะการที่ครูที่มีประสบการณ์มายาวนาน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานมาระยะหนึ่ง ถ้ามีการโอนย้าย อาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ เนื่องจากระหว่างที่รอเรียกครูที่โอนย้าย หรือเรียกบรรจุแทนอัตราที่มีการโอนย้ายไป ครูที่ได้รับมอบหมายให้สอนแทนต้องรับภาระการสอนมากขึ้น อาจสอนได้ไม่เต็มที่ หรือวิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนไม่ตรงกับความถนัด จึงอาจจัดกิจกรรมบรรลุเป้าหมายได้ไม่ดีเท่าที่ควร (ประสงค์ สุวรรณ ไซดี; ประภารัตน์ ทองติตรัมย์; กนกวรรณ ภาณุทัต, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2554)

จากการสำรวจสถิติการโอนย้ายพบข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ เหตุผลในการขอโอนย้ายส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการเปลี่ยนบรรยากาศและต้องการหาประสบการณ์ใหม่ การให้เหตุผลต่าง ๆ ทั้งหมดเหล่านี้ อาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกที่แน่นแฟ้นต่อองค์กร หรือกล่าวได้ว่า ครูยังขาดความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจัง ดังที่มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529; ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์, 2535) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจในการหางานอื่น ส่วนจอร์จ และโจนส์ (George & Jones, 1999, p. 96) ได้สรุปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาก็จะมีความเชื่อมั่นในองค์กร เพราะเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร จะมีความคิดที่จะไม่เปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติโดยการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริง จึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรครู จะอุทิศตนทั้งด้านร่างกาย จิตใจอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรอย่างแท้จริง หรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ พยายามให้กับงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูจำนวนมากที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ อุทิศตัวให้นักเรียน มีความสร้างสรรค์และร่วมมือกันในการสอน (Crowley et al., 1998; Groundwater, Brenna, McFadden, & Mitchell, 2001 อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 1) แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กร การทำงานในองค์กรก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่นกัน

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับบุคคลว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด จึงอาจกล่าวได้ว่าการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์การ และบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์การก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้ตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ องค์การใดก็ตามที่สามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาตามที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์การใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์การย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลทางลบต่อองค์การได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 2)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกรักของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนเสียเวลาในการคัดเลือก และฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ โดยที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 39) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ค็อค และสตีลส์ (Knock & Steers, 1977, p. 46 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 2) พบว่า “ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)” สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการ (Turnover) ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)” ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์การ ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของบุคคล เช่น การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากในการทำงานนั้นครูจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการกำหนดเป้าหมาย ของงาน การควบคุมดูแล ตลอดจนการให้คำแนะนำให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งครูแต่ละคนจะมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Steer, 1991, p. 79 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2)

การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา ครูนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1977, pp. 45-56 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 3) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ดังเช่น ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sager, 1987, p. 2661-A; Garcia, 1989, p. 3661-A. อ้างถึงใน สาริต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 3) และงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (จารุวรรณ โหระ, 2541; Hack & Suttle, 1997, p. 9 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548; ปิยะพร สร้อยทอง, 2544; วัศยากร สีนพุล, 2551) งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (ยุพดี ตีอินทร์, 2547; พชร ปัญญาเลิศศรีธร, 2548; วีระชาติ สุทธิพัฒน์, 2550) งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมภายในองค์การมีผลต่อความผูกพันในองค์การ (ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์, 2546; ลิจิต แซ่เตียว, 2548; เพ็ญภา พุ่มทอง, 2547; พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548; เขียวลักษณ์ สุตะ โคตร, 2548; เฉลียว ภากะสัย, 2550) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณลักษณะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ภัทรา สุภา, 2551; ผกานันท์ ภูักณหพันธ์, 2552) เป็นต้น

ยังมีปัจจัยหลายปัจจัยที่งานวิจัยศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความผูกพันต่อองค์การ เช่น งานวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของครู ส่วน กลิสสัน และคูริค (Glibson & Durick, 1988, pp. 61-81) ทำการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชา หรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร ส่วนงานวิจัยของ สาริต รื่นเรืองใจ (2548) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกนับเป็นสิ่งจำเป็นมาก โดยเฉพาะบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงานที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกัน คือการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังเช่น เมื่อโรงเรียนใดที่ครูมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมส่งผลต่องานทั้งในด้านปริมาณ

และคุณภาพ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีที่ครูการศึกษาระดับสูง ครูโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนในโรงเรียนโดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อศึกษาและนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ประกอบการศึกษาปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตามแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982, pp. 28-43 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2) มีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยที่คัดเลือกมาศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (สมยศ นาวีการ, 2540, หน้า 148-150) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ประกอบกับพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451 อ้างถึงในบัญชา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 16) และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดที่นำเสนอซึ่งผลวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง อันจะเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง
2. มีน้ำหนักของปัจจัยที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ปัจจัย ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ มาวเคย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982, pp. 28-43 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่ หรือเป็นสมาชิกขององค์กร

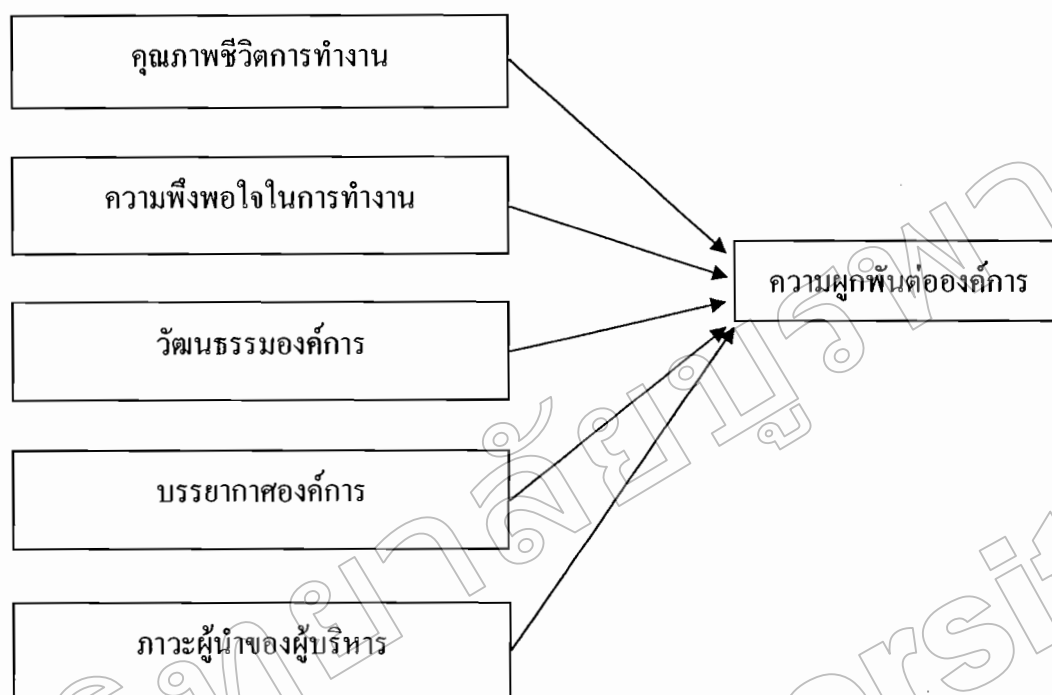
ส่วนตัวแปรที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเข้ามาศึกษา โดยคำนึงถึง ตัวแปรที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 148-150) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งผู้วิจัยนำมาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 16) แสดงตามภาพที่ 1 ประกอบกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลุ่มตัวแปรที่จะศึกษาตามตารางที่ 1 จากนั้น นำตัวแปรที่คัดเลือกให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนที่ศึกษามาหาความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีการจูงใจ ของ Herzberg เสนอทฤษฎี องค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory)		ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter)	ตัวแปรที่ศึกษา
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า	1. คุณลักษณะส่วนบุคคล	
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	2.1 เงินเดือน 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน 2.4 สถานะของอาชีพ 2.5 นโยบายและการบริหารงาน 2.6 สภาพการทำงาน 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน 2.9 วิธีการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	2. คุณลักษณะ ที่เกี่ยวกับงาน	1. คุณภาพชีวิต การทำงาน 2. ความพึงพอใจ ในการทำงาน
		3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับ องค์กรหรือโครงสร้าง ขององค์กร	3. วัฒนธรรม องค์กร 4. บรรยากาศ องค์กร
		4. ประสบการณ์จากการ ทำงาน	5. ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร

ภาพที่ 1 แสดงการเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กซึ่งเสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two
Factor Theory) และการเชื่อมโยงกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451) และตัวแปรที่ศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามความผูกพัน ต่อองค์กร	ปี พ.ศ.	ผู้วิจัย
คุณภาพชีวิต การทำงาน	มีอิทธิพลทางตรง	2548	ศิริพร นาคสุวรรณ
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2550	กษมา ทองขลิบ
	มีอิทธิพลทางตรง	2547	เพ็ญผกา พุ่มทอง
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2551	วิศยากร สีนพุด
ความพึงพอใจในการ ทำงาน	มีอิทธิพลทางตรง	2547	วันวิสาข์ แสงประทุม
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2547	ยุพดี คีอินทร์
	มีอิทธิพลทางตรง	2548	ศิริพร นาคสุวรรณ
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2548	พัชรี ปัญญ์เลิศศรีธธา
	มีอิทธิพลทางตรง	2550	วนันดา หมวดเอียด
วัฒนธรรมองค์กร	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2546	ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์
	มีอิทธิพลทางตรง	2547	เพ็ญผกา พุ่มทอง
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2548	เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2550	เฉลียว ภากะสัย
บรรยากาศองค์กร	มีอิทธิพลทางตรง	2548	ศิริพร นาคสุวรรณ
	มีอิทธิพลทางตรง	2549	สาธิต รื่นเรงใจ
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2549	ณรงค์ องค์ประเสริฐ
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2551	ภัทรา สุภา
	มีความสัมพันธ์ทางบวก	2552	ผกานันท์ ภูักัณห์พันธ์



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ครูโรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนี้

1. ได้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น
2. ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนวางแผนสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรให้เกิดกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มขึ้น
3. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จำนวน 6 โรงเรียน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 246 คน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะดังนี้

2.1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 การทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.1.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 4 ด้าน

2.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2.2 การพัฒนาศักยภาพ

2.2.3 สังคมสัมพันธ์

2.2.4 ความภูมิใจในองค์กร

2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ด้าน

2.3.1 ความมั่นคงปลอดภัย

2.3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.3.3 สถานที่การทำงานและการดำเนินการ

2.3.4 ลักษณะงานที่ทำ

2.3.5 การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน

2.4 วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยมร่วม แบ่งเป็น 4 ด้าน

2.4.1 ลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร

2.4.2 จริยธรรมองค์กร

2.4.3 โครงสร้างขององค์กร

2.4.4 ด้านหลักแห่งความยุติธรรม

2.5 บรรยากาศองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน

2.5.1 ความรับผิดชอบ

2.5.2 การให้รางวัล

2.5.3 การสนับสนุน

2.5.4 มาตรฐานงาน

2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นบุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้บริหาร

แบ่งเป็น 3 แบบ

2.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.6.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

2.6.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

3.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.3 วัฒนธรรมองค์กร

3.1.4 บรรยากาศองค์กร

3.1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

4. ข้อจำกัดของการวิจัย ในการศึกษาวิจัยนี้ ตัวแปรที่คัดเลือกมาศึกษาได้พิจารณาให้
เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครู
กับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีความสุข
ในการทำงานจนเกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพ
สังคมสัมพันธ์ ความภูมิใจในองค์กรวัดได้จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) และเตือนใจ พันสีมา (2553) ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง
สภาพความเป็นจริงของครูเกี่ยวกับการได้รับรายได้ที่เป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการ
และค่าตอบแทนอื่น ๆ ในปริมาณที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพเศรษฐกิจและตำแหน่ง
งานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

1.2 การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่ครู
ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรักในคุณค่าของตนเอง
และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

1.3 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ครูเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.4 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ การทำงาน และการดำเนินการ ลักษณะงานที่ทำการบังคับบัญชา วัดได้จากแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่วิจัยพัฒนามาจาก สิริพร นาคสุวรรณ (2548) เตือนใจ พันสีมา (2553)

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูในความมั่นคงในอาชีพ ได้รับการปกป้องคุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการได้เลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือ เพิ่มพูนความสามารถตนเอง

2.3 สถานที่การทำงานและการดำเนินการ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของโรงเรียนและการบริหารงานของโรงเรียน

2.4 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ หรือ ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย น่าสนใจ

2.5 การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ที่กระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะการควบคุม ดูแลและการให้คำแนะนำ

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง ชุดของค่านิยมร่วมที่ช่วย ในการควบคุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งอื่น ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน คือด้านลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร จริยธรรมองค์กร โครงสร้างขององค์กร และ ด้านหลักแห่งความยุติธรรม วัดได้จากแบบวัดวัฒนธรรมองค์กร เตือนใจ พันสีมา (2553) มี 4 ด้านดังนี้

3.1 ลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร (Characteristics of People within the Organization) หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของสมาชิก โดยพิจารณาจากระดับความเอาใจใส่

ต่อบุคลากร (Attraction) การเลือกสรรบุคลากร (Selection) และการอนุรักษ์บุคลากรที่ดี
กีดกันขจัดบุคลากรที่ไม่ดีพอ (Retaining) ที่องค์การพึงปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ และการปฏิบัติ
ต่อบุคคลขององค์การนั้นจะมีความคงเส้นคงวา และปฏิบัติต่อทุกคนในแนวทางที่เหมือนกัน

3.2 จริยธรรมองค์การ (Organization Ethics) หมายถึง ค่านิยมทางศีลธรรม (Moral Values) ความเชื่อ (Belief) และกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน (แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ) ประกอบด้วย 1) จริยธรรมทางสังคม (Societal Ethics) คือ รูปแบบค่านิยมทางจริยธรรมที่เป็นเรื่องของระบบกฎหมายของสังคม (กฎระเบียบ) ขนบธรรมเนียม และการปฏิบัติ บรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้งค่านิยมโดยทั่ว ๆ ไปในชีวิตประจำวัน 2) จริยธรรมทางวิชาชีพ หรือจรรยาวิชาชีพ (Professional Ethics) คือ ค่านิยมของกลุ่มบุคคลที่ถูกถ่ายทอดมาคล้าย ๆ กันในทางวิชาชีพ ที่ทำให้บุคคลพัฒนาไปสู่การควบคุมการกระทำพฤติกรรมของตนเองทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน และ 3) จริยธรรมส่วนบุคคล (Individual Ethics) คือค่านิยมทางด้านจริยธรรมโดยทั่ว ๆ ของบุคคล ที่บุคคลใช้เป็นโครงสร้างในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.3 โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) หมายถึง ลักษณะของระบบที่เป็นทางการ กฎระเบียบ งาน และความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา ที่เป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน และมีความเป็นทางการ

3.4 หลักแห่งความยุติธรรม (Property Right System) หมายถึง ความเท่าเทียมที่องค์การมีให้กับสมาชิกขององค์การ ทั้งในเรื่องของการรองรับสมาชิกและการใช้ทรัพยากรในองค์การ ความเท่าเทียมนั้นจะต้องปราศจากการเอื้อเฟื้ออยู่ของระบบเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ

4. บรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์การ ที่ครูในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการทำงาน วัดได้จากแบบวัดบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) เตือนใจ พันสีมา (2553) แบ่งได้ 4 ด้านคือ

4.1 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ครูมีความเอาใจใส่ต่องาน รับผิดชอบในภาระหน้าที่โดยไม่ย่อท้อ เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

4.2 การให้รางวัล (Recognition) หมายถึง ผลตอบแทนที่ครูได้รับเป็นสิ่งที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย และการยอมรับในงาน

4.3 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่าง รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ การลาศึกษาต่อ การเข้ารับฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร

4.4 มาตรฐานงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมาย และ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนรวมถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership of Administrators) หมายถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้บริหาร ที่จะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ เพื่อให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนที่ศึกษาได้แก่

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โดยมีพฤติกรรมการทำงานกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญ ของประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

5.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โดยมีพฤติกรรมการทำงานด้วยการทำให้ครูเข้าใจถึงบทบาท และขอบเขตในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายพร้อมทั้งบอกถึงสิ่งตอบแทนที่ จะได้รับคือรางวัลเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ และการลงโทษเมื่อทำงานล้มเหลว

5.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ขาดความรับผิดชอบ มักจะปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติมา

6. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครู ที่มีต่อโรงเรียน ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือเป็นมิตร และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความภูมิใจ เต็มใจ และจงรักภักดีต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง วัดได้จากแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548); เตือนใจ พันสีมา (2553) ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะดังนี้

6.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยในภารกิจหลัก หรือ เป้าหมายขององค์กร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

6.2 การทำงานอย่างเต็มความสามารถ หมายถึง การที่ครูมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละ ที่จะทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญรวมทั้งการปฏิบัติงาน และคำนึงถึง ชื่อเสียงขององค์กร

6.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่ครูไม่คิดเปลี่ยนงาน
ย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รักและผูกพันเสมือนเป็นส่วนหนึ่ง
ของตนเองและแสดงความห่วงใยโรงเรียนตลอดเวลา

7. ครู หมายถึง พนักงานครู/ บุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครระยอง