



ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร

ปกรณ์ จันสุริยวงศ์¹, เตือนใจ ตลประสิทธิ์²

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

E-mail: pakorn.ch@ssru.ac.th^{1,2}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาระดับความผูกพันตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร วิเคราะห์ระดับการบริหารงานอาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.7 เพศชาย ร้อยละ 26.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 44.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี ร้อยละ 53.3 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ร้อยละ 83.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D. = .281) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. = .259) และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร มีค่า $r=0.478$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของบุคลากร, การบริหารอาคารสถานที่, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ, กรุงเทพมหานคร



The Relationship between Organizational Commitments of the Staffs and Household Administrative Division of Demonstration Schools of Rajabhat University in Bangkok

Pakorn Chansuriyawong¹, Tuanjai Donprasit²

Education Administration, Suan Sunandha Rajabhat University^{1,2}

E-mail: pakorn.ch@ssru.ac.th¹

ABSTRACT

This research studied the commitment level based on the personal characteristics of the staffs, analyzed the level of household administrative division, and the relationships between organizational commitments of the staffs of the Demonstration Schools of Rajabhat University in Bangkok. The samples were 170. The instrument is a questionnaire with 5 levels of 58 items. The research found that general information of the samples were 73.7% of female, 26.3% of male. 44.3% of all was between 41-50 years old, 70.8% of all had bachelor's degree, 53.3% of all was from 1-5 working years, 83.2% of all were teachers. The level of organizational commitment of the staffs of the overall was at a high level ($\bar{X}=3.92$, S.D.=.281). The level of household administrative division of the overall was at a high level ($\bar{X}=3.99$, S.D.=.259), and the relationship between organizational commitments of the staffs and household administrative division of the Demonstration Schools of Rajabhat University in Bangkok was at a medium level ($r=0.478$) and the statistical significance was at the level of .05

Key words: Relationship between Organizational Commitments of Staff, Household Administrative Division, the Demonstration Schools of Rajabhat University, Bangkok.



บทนำ

โรงเรียน มหาวิทยาลัย หน่วยงาน หรือองค์กร จะดำเนินงานตามบทบาท ภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ(จำนง เหล่าคง ธรรม,2554) บุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงาน เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะต้องพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและพลังเสริมให้ได้รับความพึงพอใจในการรับโอกาสจะทำให้มีทัศนคติที่ดีและมีความคิด ความรู้สึกที่ดี ทั้งการแสดงออกของพฤติกรรมที่ ตั้งใจ ทุ่มเท ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยะดา วงษ์ปัญญา, 2554) เมื่อพนักงานหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจกับการให้บริการ ทำให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันมากขึ้น ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ประเมินองค์กรในทางบวก มีความจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิก เกิดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (เบญจมาศ ไตรสุธา, 2554) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการให้เกียรติ มอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การยอมรับว่าบุคลากรทุกคนมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่างค์กรเป็นเสมือนรางวัลที่ได้รับผลตอบแทน คุ่มค่าที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับ

องค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ (เพ็ญภา วงศ์นิติกร และ อมร ณัฐสุวรรณ, 2559)

สำหรับการบริหารจัดการอาคารสถานที่ เป็นอีกงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารควรมีระบบบริหารจัดการที่ดี เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ครบทุกมิติ ฝ่ายบริหารควรมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ให้เกิดความสะอาดปลอดภัย ให้มีความเรียบร้อยสวยงาม ทำให้ผู้ที่พบเห็น และผู้ที่ใช้งานมีความสุขในการทำงาน สถานที่ที่ดี ต้องเกิดจากความร่วมมือในการดูแลบำรุงรักษาของบุคลากรภายในองค์กร (สุทิน พรหมสี, 2560) งานบริหารงานอาคารสถานที่ภายในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ทั้งในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป เป็นต้องเชื่อมโยงกับผู้มาขอใช้บริการทุกภาคส่วน ประกอบด้วย ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครองที่เป็นผู้ใช้บริการหลัก (ฉันทนา ภูมิมา, 2552) ส่วนโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นองค์กรทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน โดยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง มีระบบบริหารจัดการแตกต่างกันไป การบริหารจัดการอาคารสถานที่ให้น่าอยู่ เพื่อทำให้ผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดการทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรสำหรับโรงเรียนสาธิตที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในปีการศึกษา 2561 ทั้งนี้เพราะโรงเรียนสาธิตอยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีระบบการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ที่



แตกต่างจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นโรงเรียนที่สังกัดในเขตกรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปประกอบการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการอาคารสถานที่ภายในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือโรงเรียนอื่นๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและในประเทศไทย ให้เกิดระบบการดูแลและบำรุงรักษา ตลอดถึงสร้างความตระหนักต่อการใช้อาคารสถานที่ให้สะดวกปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและผู้ใช้บริการอาคารสถานที่ของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรฯ ในโรงเรียนเหล่านี้
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานอาคารสถานที่ฯ และ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนกลุ่มดังกล่าว

ระเบียบวิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 1 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบันในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านการคงอยู่
3. ด้านบรรทัดฐาน

โดยคำถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักที่เป็นคะแนนในการแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คือ ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 คือ ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก
- 3 คือ ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 คือ ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย
- 1 คือ ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.50 - 4.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 2.50 - 3.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ ของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่
2. ด้านการใช้อาคารสถานที่
3. ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่



4. ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่

5. ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

โดยคำถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

5 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

4.50 - 5.00 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50 - 4.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

2.50 - 3.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50 - 2.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.49 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การกำหนดเกณฑ์ความหมายในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ตามหลักการของเพียร์สัน (Best, 1977: 174) ณ ระดับนัยสำคัญ .05 ที่ได้กำหนดไว้การวิจัย (อุษา เผื่อนด้วง, 2551 หน้า 38) ได้กำหนดดังนี้

- ค่าระหว่าง + 0.70 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

- ค่าระหว่าง + 0.30 ถึง ± 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

- ค่าระหว่าง + 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดและทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

1.4 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่ได้รับข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ระดับ .50 ขึ้นไป นำไปสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นต่อไป

1.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .80 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ได้



1.8 ทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และนัดวันเก็บข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และใช้ร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และระดับการปฏิบัติการต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏใน

กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน นำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 และเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ตามลำดับมีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับขณะที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังทราบอีกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ช่วงระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ช่วงระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับและมีตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบชัดเจนว่า ผลรวม



ของระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D=.281$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.92$, $S.D=.245$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.92$, $S.D=.281$) และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.83$, $S.D=.312$) ดังปรากฏในตารางที่ 1.1 ต่อไปนี้ ตารางที่ 1.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของกลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.92	.245	มาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.83	.312	มาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.92	.287	มาก
ภาพรวม	3.89	.281	มาก

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ที่เกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่

ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังปรากฏในตารางที่ 1.2 ต่อไปนี้ ผลรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ 5 ด้าน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D=.259$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.09$, $S.D=.180$) รองลงมาคือด้านการใช้อาคาร

สถานที่ ($\bar{X}=4.02$, $S.D=.223$) และรองลงมาอันดับ 3 ได้แก่ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ ($\bar{X}=3.99$, $S.D=.204$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ 5 ด้าน

การบริหารอาคาร สถานที่ 5 ด้าน	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่	3.99	.204	มาก
2. ด้านการใช้อาคารสถานที่	4.02	.223	มาก
3. ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่	3.95	.244	มาก
4. ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่	4.09	.180	มาก
5. ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่	3.91	.444	มาก
ภาพรวม	3.99	.259	มาก

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานหลังจากได้ผลการวิจัยแล้ว ได้นำผลมาทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1: ความผูกพันต่อองค์กรกับการบริหารงานอาคารสถานที่

การบริหารงานอาคารสถานที่ ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ ด้านการใช้อาคารสถานที่ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ด้านการควบคุมดูแลอาคาร



สถานที่ และด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์^๓ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานตามที่ตั้งไว้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ซึ่งได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานกับการบริหารอาคารสถานที่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่า $r = 0.478$ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้ามีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น ก็จะมีการบริหารงานอาคารสถานที่เพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้าความสัมพันธ์ในองค์กรลดลง ก็จะมีการบริหารงานอาคารสถานที่ลดลงด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารอาคารสถานที่กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ มีค่า $r = 0.656$ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ มีค่า $r = 0.52$ ด้านการใช้อาคารสถานที่ มีค่า $r = 0.46$ และด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ มีค่า $r = 0.42$ สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ คือด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีค่า $r = 0.33$ ดังปรากฏในตาราง 1.3

ตารางที่ 1.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน กับการบริหารงานอาคารสถานที่ ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ ด้านการใช้อาคารสถานที่ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ด้านการควบคุมดูแล

อาคารสถานที่ และด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

การบริหารงานอาคารสถานที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2 – tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การจัดสร้างอาคารสถานที่	0.420	.000*	ปานกลาง
2. การใช้อาคารสถานที่	0.466	.000*	ปานกลาง
3. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่	0.330	.000*	ต่ำ
4. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่	0.522	.000*	ปานกลาง
5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่	0.656	.000*	สูง
ภาพรวม	0.478	.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ดังผลที่ปรากฏแล้วนั้น พบว่า ระดับความผูกพันตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 และเพศชายจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ตามลำดับ สำหรับช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ช่วงอายุ 30-40 ปี



จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ช่วงระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ช่วงระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ผลรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=.281$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=.245$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=.281$) และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=.312$) และเมื่อแยกแยะระดับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ออกเป็นรายข้อ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=.245$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=.609$) รองลงมาได้แก่

ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=.844$) และท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้ ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=.691$) และท่านมีความรู้สึกส่วนตัวท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=.745$) ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=.312$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่หลังเกษียณอายุราชการท่านต้องการมาร่วมงานกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=.657$) รองลงมาได้แก่ท่านมีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรแห่งนี้ แม้จะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=.760$) และท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=.658$) ตามลำดับ และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=.287$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านยอมรับว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรคุณภาพ ($\bar{X}=4.36$, $S.D.=.566$) รองลงมาได้แก่ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=.582$) และท่านมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ แม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจกว่าจากองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=.648$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ พบว่า ผลรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ 5 ด้าน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=.259$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=.180$) รองลงมาคือด้านการใช้อาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=.223$) และรองลงมาอันดับ 3 ได้แก่ด้านการ



จัดสร้างอาคารสถานที่ ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=.204$) ตามลำดับ และเมื่อแยกระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงาน อาคารสถานที่ทั้ง 5 ด้าน ออกเป็นรายชื่อ พบว่าด้านการ จัดสร้างอาคารสถานที่ มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=.204$) และเมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=.599$) รองลงมาได้แก่มีการจัดสภาพแวดล้อมให้ ช่วยลดมลภาวะในโรงเรียน ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=.571$) และ การกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ ดำเนินงานการจัด อาคารเรียนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=.452$) ตามลำดับ ด้านการใช้อาคารสถานที่ มีความเห็นภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=.223$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดห้องบริการ เช่น ห้องผู้บริหาร ห้องพยาบาล ห้องสมุด ห้องโสตถาฯ ให้ สะอาด สวยงาม มีป้ายแนะนำการใช้ห้องอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=.480$) รองลงมาได้แก่ ให้บริการอาคาร สถานที่ อาคารอเนกประสงค์ สนามกีฬาแก่ชุมชน ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=.435$) และใช้สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=.364$) ตามลำดับ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีความคิดเห็นภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=.244$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จัดทำแผนการซ่อมแซม บำรุงรักษาและตกแต่งอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=.592$) รองลงมาได้แก่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=.425$) และจัดทำ ป้ายประชาสัมพันธ์การใช้และการบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=.466$) ตามลำดับ ด้านการ ควบคุมดูแลอาคารสถานที่ มีความคิดเห็นภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=.180$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จัดทำแผนการซ่อมแซม บำรุงรักษาและตกแต่งอาคาร

สถานที่ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=.419$) รองลง จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์การใช้และการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=.426$) และควบคุมสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคทั้งภายในและภายนอกอาคารตามนโยบาย ประหยัดพลังงานของรัฐบาล ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=.392$) และ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=.423$) ตามลำดับ ด้านการประเมินผล การใช้อาคารสถานที่ มีความคิดเห็นภาพรวมพบว่า อยู่ใน ระดับมาก($\bar{X}=3.91$, $S.D.=.444$) และเมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เก็บข้อมูลสถิติการใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษาอย่าง เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=.605$) รองลงมาได้แก่ สรุป ประเมินงานโดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานด้าน อาคารสถานที่ ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=.566$) และสำรวจความ คิดเห็นความพึงพอใจต่อการใช้อาคารสถานที่ ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=.606$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ พบว่า ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ เพื่อพิสูจน์ สมมติฐานตามที่ ตั้งไว้ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) พบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ ด้านการใช้อาคารสถานที่ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ด้านการควบคุมดูแล อาคารสถานที่ และด้านการประเมินผลการใช้อาคาร สถานที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ใน ภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.478$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับแรกคือ ด้าน การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ ($r=0.656$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ($r=0.522$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง สำหรับ



ด้านที่มีความสัมพันธ์ในลำดับสุดท้ายคือด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ($r=0.330$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันระดับต่ำ

สรุปได้ว่า การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครนั้น ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดที่จะขออภิปรายดังนี้

ผลการศึกษาวิจัย พบว่าเพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่า อยู่ช่วงระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตำแหน่งอาจารย์ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.2 เมื่อวิเคราะห์หาความผูกพันของบุคลากรแล้วเพศหญิงมีความผูกพัน

เมื่อพิจารณาถึงระดับความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผลรวมของระดับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92, S.D.=.281$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.92, S.D.=.245$) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.92, S.D.=.281$) และรองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.83, S.D.=.312$) ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันที่ดี

ต่อองค์การ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ความรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน และความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์การนี้ และความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์การ ตามลำดับ โดย กัญญิกา สุระโคตร (2559) อิงอร ตั้งพันธ์ (2558), สุนันท์ ปิ่นทอง และนันทิยา น้อยจันทร์ (2559) ได้ทำวิจัยพบว่าการบริหารงานอาคารสถานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ระดับการบริหารอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ผลรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ 5 ด้าน มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99, S.D.=.259$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.09, S.D.=.180$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการใช้อาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.02, S.D.=.223$) และด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ ($\bar{X}=3.99, S.D.=.204$) ตามลำดับ และเมื่อแยกระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ทั้ง 5 ด้าน ออกเป็นรายชื่อ พบว่า 1) ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ฉันทนา ภูมา (2552) และ จีรรัตน์ พิกุลแย้ม (2554) ได้ทำวิจัยพบว่า ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่มีการจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในโรงเรียน และการกำหนดนโยบายเข้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัด อาคารเรียนไว้ อย่างชัดเจน 2) ด้านการใช้อาคารสถานที่มีความเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าการจัดห้องบริการ เช่น ห้องผู้บริหาร ห้องพยาบาล ห้องสมุด ห้องโสตฯ ให้สะอาด สวยงาม มีป้ายแนะนำการใช้ห้องอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา



ได้แก่ การให้บริการอาคารสถานที่ อาคารอเนกประสงค์ สนามกีฬาแก่ชุมชน และการใช้สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ 3) ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดทำแผนการซ่อมแซมบำรุงรักษาและตกแต่งอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การใช้และการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ 4) ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ พบว่ามีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดทำแผนการซ่อมแซม บำรุงรักษา และตกแต่งอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การใช้และการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การควบคุมสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะภายในและภายนอกอาคารตามนโยบายประหยัดพลังงานของรัฐบาล และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 5) ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ พบว่า มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเก็บข้อมูลสถิติการใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษาอย่างเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การสรุปประเมินงานโดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานด้านอาคารสถานที่ และการสำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจต่อการใช้อาคารสถานที่ตามลำดับ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ โดยเป็นการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาค่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน กับการบริหารงานอาคารสถานที่ ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่ด้านการใช้อาคารสถานที่ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

พบว่าภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร กับการบริหารงานอาคารสถานที่ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันในลำดับสูงสุดได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ รองลงมาคือความผูกพันของบุคลากรความสัมพันธ์ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด คือความผูกพันมีความสัมพันธ์กับด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ อาจเป็นไปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการบริหารด้านอาคารสถานที่ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การประชุมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจภายในองค์การยังมีน้อย แนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกที่โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งควรมุ่งเน้นให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจและปฏิบัติงานร่วมกันได้ แต่หากองค์การสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรและทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำแล้ว จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้ากับองค์กร เกิดความรักและห่วงแหนเสมือนบ้านของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความตระหนักว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เพื่อจะได้สร้างความผูกพันต่อองค์การได้มากกว่าเดิม สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองนั้นอยู่ในระดับต่ำสุด ควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานด้านอาคารสถานที่โดย



ตระหนักถึงความต้องการของผู้รับบริการโดยเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนที่มาติดต่อเพื่อขอใช้บริการ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน หรือปรึกษาแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้วยความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ทำให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การทุกด้าน มีภาพรวมอยู่ในระดับมากเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ อยู่ในระดับต่ำสุด อาจนำไปพิจารณาในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเข้าไปสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป ส่วนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฯ อาจมีความผูกพันแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ไม่ได้อยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงควรทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและไม่ได้อยู่ในกรุงเทพมหานคร และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครอาจมีความผูกพันแตกต่างจากบุคลากรในโรงเรียนสาธิตที่ไม่ได้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นจึงควรทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ และโรงเรียนที่ไม่ได้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารอาคารสถานที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และโรงเรียนในสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจนำมาซึ่งผลดีต่อการบริหารอาคารสถานที่และการบริหารงานด้านการศึกษา ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารอาคารสถานที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษาต่อไป

References

- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Laungkongtham, C. (2011). **A Study organizational commitment of administrators and teachers under the Office of Trat Educational Service Area**. Master of Education, Educational Administration Program, Rumpaini Rajabhat University.
- Wongpanya, P. (2011). **The organization commitment of educational personnel effecting effectiveness of the administration in education opportunity school in Kanchanaburi, Tha Maka district**. Master of Arts. Faculty of Public Administration, Silpakorn University.
- Traisutha, B. (2011). **Factors Influencing Organizational Commitment of Teachers of Patai Udom Suksa School**. Master of Education. Business Administrative Program, Sukhothai Thammathirat Open University.
- Wongnitikorn, P. and Tungsuwan, A. (2016). **Organizational Commitment of personnel of Suan Dusit University**. Year 12 Vol.3, September - December 2016. Graduate School Journal, Suan Dusit University.
- Phromsri, P. Searched online on 1 November 2016. <https://www.gotoknow.org/posts/161662>.



Phummama, C. (2009). **Administrative skills of school administrator affecting school plant planning**

in Nakhonpathom educational service area office 2. Master of Education. Educational Administration Program, Silpakorn University.

Surakot, K. (2016). **Organizational Commitment of Middle School Teacher in Kaengchangmaeo District under the Chantharuri Primary Education Service Area Office 1.** Master of Education. Educational Administration Program, Burapha University.

Tanpan, I. (2015). **Employee Engagement of Supervisor to the Organizations in Bangchan Industrial Estate.** Kasem Bundit Journal, Year 16, Vol. 2, July - December 2015.

Pinthong, S. and Noichun, N. (2016). **Factor effecting to organizational commitment of teacher and personnel private school in Phichit province.** Master of Education. Business Administration Program, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University.

Phikunyam, J. (2011). **Building Management based on the Deming Cycle in Basic Education Schools in the Bangkok Metropolis Educational Service Area 3, Boromarajonani Group.** Master of Education. Educational Administration

Program, Suan Sunandha Rajabhat University.

Phuanduang, U. (2008). **Organizational Commitment: A case study of the Office of the Government Officers of Higher Education Commission of Ministry of Education.** Special issue of Master of Public Administration. General Administration Program, College of Public Administration, Burapha University.