

รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
**MODEL OF ENHANCING TEACHERS' COMMITMENT TO SCHOOL UNDER
THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

อิทธินันท์ ยายอด^{1*} และอนุชา กอนพวง²
Ittinant Yayod^{1*} and Anucha Kornpuang²

^{1,2} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
^{1,2} Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: ittinantayayod@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ใช้วิธีสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ร่างแล้วตรวจสอบความเหมาะสมโดยการประชุมระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการประชุมปรึกษาหารือของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 60 คน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครู มีองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ 1.1) องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา, ต่อนักเรียน, ต่อวิชาชีพ, และต่อชุมชน 1.2) องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา มี 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ประกอบด้วย การบริหารองค์การ มีแนวทางในการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์, โครงสร้างระบบงานที่ชัดเจน และเหมาะสม, สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางในการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร, การวางแผนงานบุคลากร, การพัฒนาบุคลากร, และการธำรงรักษาบุคลากร ระดับกลุ่ม มีแนวทางในการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ การพัฒนาทีมงาน, การสื่อสารหลายทาง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล มีแนวทางในการดำเนินงาน 2 ด้าน คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู

2. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความผูกพันของครู การเสริมสร้างความผูกพัน

Abstract

This research aimed to develop a model for enhancing teachers' commitment to schools under the Primary Educational Service Area Offices. The research was divided into three steps. The first step was to elicit the elements and approaches to enhancing the teachers' commitment by synthesizing related documents and interviewing sixteen experts. The second step was to establish and examine the model for enhancing the teachers' commitment by applying the results found in the first step as a model framework and verifying the model appropriateness focus group discussion among nine experts. The last step was to assess the feasibility and benefits of the model for enhancing the teachers' commitment to schools by holding a public hearing with sixty experts.

The results of the study are as follows:

1. Four factors enhancing teachers' commitment are commitment to schools comprising three aspects, commitment to students with five aspects, commitment to the teaching profession with four aspects, and commitment to community with three aspects.

2. The factors enhancing teachers' commitment to school are divided into three levels, namely 2.1) the organizational level, which comprises four areas: policy vision, strategy, clear-cut and appropriate organizational structure, as well as environments conducive to implementation, information technology and communication; the human resource management consists of four aspects: selection of personnel, planning for personnel management work, personnel development, and personnel retention; 2.2) the group level, which deals with three aspects of operation comprising the development of team work, a multi-faceted communication system, and the creation of professional learning community; and 2.3) the individual level, which is carried out in two aspects, namely the qualifications and behavior of the administrator, and those of teachers.

3. Results of the assessment of the model of enhancing teachers' commitment to school under the primary educational service area office indicated the feasibility at the higher and highest levels of benefits in application.

Keywords: Teacher Commitment, Enhancing Commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการ (OC) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) เช่น องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และโรงเรียนมาตรฐานสากล (Standard World Class School) ต่างมีองค์ประกอบความผูกพันของครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความเป็นเลิศขององค์กร นอกจากนี้ยังมีหลักฐาน

การศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันของครูทำให้ครูมีความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ลดลง มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ทำให้เป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูเกิดผลดีต่อการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของสถานศึกษา (Day, 2004) และช่วยทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน (ACE, 2003) การเสริมสร้างผูกพันของครูต่อสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อครู และการที่มีครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวครู นักเรียน และสถานศึกษาโดยรวม (Davis and Newstrom, 1986) จำนวนข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (เออร์ลี่รีไทร์) ในปีงบประมาณ 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 8,807 คน และในปีงบประมาณ 2556 มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 10,115 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น.5) และจากรายงานสรุปผลโครงการย้ายครูคืนถิ่นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีงบประมาณ 2555 มีข้าราชการครูขอย้ายคืนถิ่น จำนวน 20,717 คน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานผลการย้ายข้าราชการครูในแต่ละปี พบว่า ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีข้าราชการครูได้รับการพิจารณาให้ย้ายตามคำร้องขอย้าย ในปีงบประมาณ 2555 เฉลี่ยจำนวน 137 คน ต่อเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, น.10)

นิษฐ์ธรี หิริโด้ปะ (2553, น.64) กล่าวว่า ปัญหาความผูกพันของครูในสถานศึกษา คือ ครูไม่มีความภาคภูมิใจและไม่ห่วงใยในสถานศึกษา ครูไม่เต็มใจ ไม่ทุ่มเท ที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ของสถานศึกษา (Mobly, 1982 อ้างอิงใน วิไลรัตน์ คันธวัฒน์, 2550) กล่าวว่า การโอนย้าย ก่อให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาหลายอย่าง เช่น ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไป ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในสถานศึกษาลดลงและการที่เปลี่ยนบุคลากรมาปฏิบัติงานแทนอาจไม่ตรงความสามารถหรือความถนัดและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาได้

จะเห็นได้ว่าสัญญาณการโยกย้าย หรือการลาออกจากราชการก่อนกำหนด เป็นสิ่งที่บ่งชี้ประการหนึ่งของการขาดความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา และวิชาชีพครูอย่างไรก็ดี ในระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน การศึกษาของประเทศไทย สาเหตุของการโยกย้ายของครูอาจมีสาเหตุอื่น เช่น การย้ายกลับภูมิลำเนา การย้ายติดตามคู่สมรส และการย้ายสถานศึกษามายังสถานศึกษาที่มีความพร้อม ใกล้ความเจริญ การคมนาคมสะดวก รวมทั้ง การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา บุตร และธิดา (วิไลรัตน์ คันธวัฒน์, 2550)

ด้วยความสำคัญของความผูกพันของครูที่มีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สภาพปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มุ่งเน้นการศึกษาถึงระดับความผูกพันของครูโดยตรง และการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของครู แต่ยังคงขาดการศึกษาการนำปัจจัยดังกล่าวมาเสริมสร้างความผูกพันของครูที่ชัดเจน ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานหลักในการเสริมสร้างความผูกพันของครู มีผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเสริมสร้างให้ครูเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน (อนุชา กอนพวง, 2555, น.11-14) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความรักความห่วงใย มีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ร่วมพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยประยุกต์ตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา (R&D) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการศึกษาเอกสารแหล่งข้อมูล คือ เป็นเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบความผูกพันของครูและการเสริมสร้างความผูกพันของครูเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบฯ จากนั้นนำร่างรูปแบบฯ ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและทำการปรับปรุงในเบื้องต้น

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เอกสารประกอบและประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบฯ ไปใช้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบหรือมิติความผูกพันของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนาดี ความผูกพันของครูต่อนักเรียน ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนและวิธีการ การเข้าใจหลักสูตร และการสอน การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม การวัดผลและประเมินผลการเรียน และการเป็นแบบอย่างที่ดี ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ ความผูกพันของครูต่อชุมชน ประกอบด้วย ด้านการร่วมงาน และกิจกรรมชุมชน ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และด้านการให้บริการชุมชน และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ประกอบด้วย การพัฒนาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การพัฒนาทีม การสื่อสารหลายทาง และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ระดับบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู

2. รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ผ่านการสร้าง และตรวจสอบรูปแบบฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความรักและความปรารถนาดี, ความผูกพันของครูต่อนักเรียน ประกอบด้วย ด้านการเป็นแบบอย่างและการอุทิศตน ด้านการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียน ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน, ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ, ความผูกพันของครูต่อชุมชน ประกอบด้วย ด้านการร่วมงานและกิจกรรมชุมชน ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และด้านการให้บริการชุมชน และองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ประกอบด้วย การบริหารองค์การ และ การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทีม ด้านการสื่อสารหลายทาง ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระดับบุคคล ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา, ความผูกพันของครูต่อนักเรียน, ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ และความผูกพันของครูต่อชุมชน เป็นผลมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยด้านความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา เป็นความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อสถานศึกษาแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น ความเต็มใจและความรักความห่วงใยต่อสถานศึกษา ใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1977; 1991) และมอว์เดย์และคณะ (Mowday et al., 1979) ซึ่งมีงานวิจัยรองรับจำนวนมาก และยังคงมีความสอดคล้องและยืนยันความตรงกับทฤษฎีดังกล่าว ความผูกพันของครูต่อนักเรียน เป็นความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อนักเรียนที่แสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่นักเรียน อยากเห็นความสำเร็จของนักเรียน เกิดจาก

แนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ หน่วยงานต่าง ๆ เช่น Australian Institute for Teaching and School Leadership: AITSL, 2011; Council of Ontario Directors of Education: CODE, 2004; ครุสภา, 2550; 2556) ส่วนความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่ภายใต้วิชาชีพ มีความรักต่อวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนตลอดเวลาที่อยู่ในวิชาชีพ แสดงถึงการมีระเบียบวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เกิดจากแนวคิดของนักวิชาการชุดเดียวกับแนวคิดของความผูกพันของครูต่อนักเรียน แต่มีลักษณะเด่น คือ องค์การวิชาชีพครูทั้งในและต่างประเทศ ต่างเข้ามามีบทบาทในการกำหนดบทบาท หน้าที่ รวมทั้งกิจกรรมทางวิชาชีพที่ครูต้องยึดถือ ปฏิบัติ และร่วมกิจกรรม จนเกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันของครูต่อชุมชน เป็นความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อชุมชน แสดงถึงความชื่นชมยินดีกับชุมชน การช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน การติดต่อประสานงานและให้บริการแก่ชุมชน เป็นองค์ประกอบความผูกพันของครูที่มีความแตกต่าง จากการทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ โดยเกิดจากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างและมีแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยเพราะสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนมาตั้งแต่อดีต เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งยังเป็นการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้านอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม ระดับบุคคล ซึ่งฐานคิดหลักที่นำมากำหนดเป็นแนวทางหลัก คือ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบทางสังคม (Social System Theory) เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีระบบโครงสร้าง และเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นคนที่สำคัญที่จะต้องเชื่อมโยงบทบาท ความต้องการ ความคาดหวังของตนเองให้เชื่อมโยงกับระบบโครงสร้าง และเป้าหมายของสถานศึกษาผ่านกลไกการจัดการศึกษา เช่น การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน (Getzels and Guba, 1968, p.56 อ้างอิงใน เสกสรรค์ สุขแสง, 2553) และแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior) จะเห็นได้ว่าทั้งสองทฤษฎีมีความสอดคล้องกับที่มององค์การ หรือสถานศึกษาเป็นระบบทางสังคมแบบองค์รวม ครอบคลุมพฤติกรรมของบุคคล (วิภาส ทองสุทธิ, 2552, น.36-41) ระดับองค์การ เป็นแนวดำเนินการและขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในการบริหารองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์, การกำหนดโครงสร้างของงานที่ชัดเจน และเหมาะสมต่อความสามารถของครู, สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในส่วนนี้สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เช่น โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนสัทยาไสยและโรงเรียนรุ่งอรุณ ที่เป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เรียกว่า “สนามพลัง” ซึ่งเป็นบริบทที่เป็นระบบของสถานศึกษาทั้งที่เป็นโครงสร้างของงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและวิถีชีวิตที่เป็นค่านิยมร่วมที่สร้างเป็นวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของบุคลากร นอกจากนั้นระบบการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การวางแผน การพัฒนา และการธำรงรักษาครูโดยตรง ซึ่งแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (Dessire, 1997; Brodie, 2013, Wadud, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) โรงเรียนมาตรฐานสากล (Standard World Class School) สำหรับระดับกลุ่ม เป็นแนวดำเนินการและขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในการพัฒนาทีมงาน การสื่อสารหลายทาง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการสร้างทีมดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่พบว่า ควรมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community: PLC) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับห้องเรียน จะสามารถเพิ่มความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1998) ซึ่งพบ ทิศทาง และแนวโน้มของการจัดการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน และระดับบุคคล เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะแสดงออกด้านการเป็นแบบอย่าง และการแสดงบทบาทต่อครู ต่อทีมงานต่อการบริหารงาน และต่อชุมชน ส่วนคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู จะแสดงออกด้านความเชื่อ อุดมการณ์ การเป็นแบบอย่าง และการแสดงบทบาทของการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และบทบาทความร่วมมือ ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการนำการเสริมสร้างให้ครูเกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา นักเรียน วิชาชีพและชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างทีมงานและชุมชนทางวิชาชีพ ให้ความไว้วางใจ ให้อิสระ ให้โอกาส และเชื่อมั่นต่อความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของครูและให้ขวัญกำลังใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงินอย่างต่อเนื่อง (Brodie, 2013; Wadud, 2013, Grensing, 2013) สำหรับคุณลักษณะและพฤติกรรมส่วนตัวของครูก็เป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของครู เพราะหากครูเป็นบุคคลที่มีความไม่เรียนรู้ รวมทั้งการสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อวิชาชีพครูที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กจนถึงสมัยเรียนครูอาจมีความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนแล้วย่อมเป็นส่วนเสริมให้ครูนั้นพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในแนวนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการเป็นสมาชิกของทีมงานและชุมชนทางวิชาชีพของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

มิติของความใหม่ที่ค้นพบที่โดดเด่น คือ แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในระดับกลุ่ม คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา (PLC) และชุมชนนักปฏิบัติที่ดี (CoP) มีแนวทางดำเนินงานตาม 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย ศึกษา วิเคราะห์ ครูแต่ละคน, จำแนกประเภทครู, ดำเนินการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร, ให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการพัฒนาตนเอง, ส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง, ส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรม, จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน, นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำ

มิติในการขับเคลื่อนองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ในทุกระดับจะส่งผลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างระบบต่างๆ ในการปฏิบัติงานและระบบก็เป็นตัวที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังเช่นที่ อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549, น.11) และปรียากร มิ้มพันธุ์ (2556) ที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรควรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจนั้นส่งผลต่องานโดยตรงซึ่งจะทำให้ได้การยอมรับ ความไว้วางใจและได้รับการฝึกฝนการตัดสินใจของตนเองจะทำให้เกิดความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา และเน้นการสื่อสารแบบสองทาง เพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันได้โดยเริ่มขับเคลื่อนจากระดับบุคคลซึ่ง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับครูทุกด้านที่อยากให้ครูเป็น เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญและแสดงออกถึงการเสริมสร้างความผูกพันของครูอย่างชัดเจน

สำหรับการเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การออกแบบ การตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามความพร้อมและความเหมาะสม ส่งเสริมการจัดระบบโครงสร้างงานและครูผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมจัดระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน และลดภาระงานที่นอกเหนืองานสอนของครูลง ดังเช่น สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, น.106) และอัมพวัน สุวรรณพรหม (2549, น.11) กล่าวว่าไว้ว่าการเพิ่มความสำคัญต่องาน ใ้วางใจ ให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง การกำหนดการให้ผลประโยชน์ของบุคลากรที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นธรรมดาที่บุคคลจะต้องรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา และสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและควรสร้างความน่าสนใจในงานความรู้สึกนี้มีส่วนจูงใจบุคลากรผูกพันต่อสถานศึกษา ไม่อยากย้าย หรือลาออกไป

ในส่วนของการเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อนักเรียนและต่อวิชาชีพ ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม สนับสนุนการเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมและสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกันที่ดีของกลุ่มและทีมงาน ส่งเสริมการนำกิจกรรมจิตปัญญาศึกษา และจิตศึกษามาสร้างความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นของสมาชิกในทีม ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือการรวมกลุ่ม ชุมชนวิชาชีพของครูในสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในระดับห้องเรียน ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา กับชุมชนวิชาชีพตามความเหมาะสม ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อนักเรียนและต่อวิชาชีพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างความผูกพันของครูต่อชุมชน ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมให้ครูได้พบปะ พูดคุย กับผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาสม่ำเสมอ ให้การช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู และสถานศึกษาด้วยวิธีการและเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาความร่วมมือ ด้านผู้เรียน และการสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรตลอดจนเป็นการรับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Feedback voice) เพื่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนมีการให้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ที่เป็นปัจจุบันและต่อเนื่องรวม ถึงสื่อสารการตัดสินใจที่สำคัญ ทิศทางการดำเนินงานให้บุคลากร ชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อชุมชนเพิ่มขึ้น

ในส่วนพฤติกรรมของครู ครูจะต้องเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง สนใจใ้เรียนรู้ แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจเรียนรู้ รับฟัง แล้วพิจารณาไตร่ตรองก่อนพูดและปฏิบัติ นำความรู้มาฝึกฝน ทดลองปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ ถอดบทเรียนและสะท้อนการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ หมั่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นและกลายณมิตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อนักเรียนและต่อวิชาชีพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ฮาร์กรีฟ (Hargreaves, 2000, pp.151-182) ที่กล่าวว่า ครูที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีนั้นจะมีความรู้สึกในเรื่องเอกลักษณ์เฉพาะของตนได้เด่นชัด ซึ่งทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ โดยครูที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ด้นนั้นจะอยู่ภายใต้ขอบเขตของงานอย่างปกติ และให้โอกาสการเรียนรู้ที่ดีแก่นักเรียนของพวกเขา

ในการเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพ และต่อชุมชนนั้น ครูต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร และชุมชน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อหาความร่วมมือพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงานที่สถานศึกษาตั้งขึ้น มีส่วนร่วมและร่วมเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ กลุ่มเพื่อนครูและสถานศึกษาจัดตั้งขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนการตั้งชุมชนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนระหว่างครูกับนักเรียน

2. การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านองค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นการดำเนินการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2554, น.104-106) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจทำได้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว สำหรับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร จากการประชุมปรึกษาหารือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาค้นพบว่า ด้านความเป็นไปได้ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{x} = 3.98$) ทั้งที่ให้มีอิสระในการบริหาร แต่สถานศึกษายังไม่ได้รับการกระจายอำนาจจากหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารสถานศึกษาอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคลากร สถานศึกษายังต้องปฏิบัติตามกรอบนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ว่าในองค์กรของท่านมีความผูกพันในสถานศึกษาระดับใด ซึ่งสถานศึกษาที่มีความพร้อมสูงควรนำวิธีการสร้างทีม และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในลักษณะคนสร้างระบบ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อมต่ำต้องดำเนินการพัฒนาคน โดยผู้บริหารต้องดำเนินการในลักษณะคนสร้างระบบ ผู้บริหารควรเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนแล้วพัฒนาให้ครูรายบุคคล และรายกลุ่มให้มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพและต่อชุมชน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาควรเชื่อมั่นว่าเมื่อครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพและต่อชุมชนแล้ว จะสามารถทำให้นักเรียนและสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2 ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

ควรให้สถานศึกษามีอำนาจในการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่จะมาเป็นครู เนื่องจากจะได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ทั้งวิชาเอก บุคลิกลักษณะ พฤติกรรมและเจตคติที่ดีต่อนักเรียน ต่อสถานศึกษาต่อวิชาชีพ และต่อชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูไปทดลองใช้ในสถานศึกษาและประเมินประสิทธิผลหรืออาจมีการประเมินความตรงของรูปแบบด้วยวิธีการอื่น เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของครู

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับชุมชนที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาอิทธิพลจากปัจจัยแทรกซ้อนหรือปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคลจากต้นสังกัด ภูมิสำเนาของครู ความยากลำบากในการเดินทางไปปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันของครู

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

คุรุสภา. (2550). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา.

คุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา.

นิษฐธีรย์ หิริโอตตะปะ. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปริญกร มิยะพันธ์. (2556). *แนวทางการสร้างความผูกพัน*. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2556, จาก

<http://th.jobsdb.com/th/EN/Resources/JobSeeker Article/engagement?ID=8265>.

วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

วิไลรัตน์ คันธวัฒน์. (2550). *การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).*

เศกสรรค์ สุขแสง. (2553). *การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎไกร อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).*

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *เอกสารการสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์กร*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อนุชา กอนพวง. (2555). *การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์การทางการศึกษาด้วยกลไกธรรมาธิปไตยของผู้บริหาร*.

วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7(19), 2-15.

อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). *ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ซี.พี.ดี.ซี. จำกัด.*

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ภาษาอังกฤษ

Brodie. (2013). How to Build Commitment in Teams. Retrieved October 16, 2013, from

<http://EzineArticles.com/1244241>.

Davis and Newstrom. (1986). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore:

Mc GRAW - Hill.

- Day. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer.
- Dessier. (1997). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper and Row.
- Gresning. (2013). How to build employee engagement and enthusiasm. Retrieved October 17, 2013, from [http://bedtimesmagazine.com/2012/08/how to build employee engagement and enthusiasm](http://bedtimesmagazine.com/2012/08/how-to-build-employee-engagement-and-enthusiasm)
- Hargreaves. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and teaching: Theory and Practice*, 6(2), 151–182.
- Hiriottappa, N. (2010). *The study of organizational relation among teachers at Trat Sansoen Witthayakhom School under the Trat Education Zone*. (Master thesis, Burapha University). (in Thai)
- Khanthawat, W. (2007). *The Study of Causes for Transferring Teachers attached to Kanchanaburi Educational Zone 3*. (Master thesis, Srinakharin University). (in Thai)
- Konphuang, A. (2012). *The Enhancement of Good Governance of Educational Organization using Administrator's Dhammadhittipattaya Mechanism*. Nakhon Sawan Rajabhat University Graduate Studies Journal, 7(19), 2-15. (in Thai)
- Mimaphan, P. (2013). *Guideline for Building Relationship*. Retrieved August 29, 2013, from http://th.jobsdb.com/th/EN/Resources/JobSeekerArticle_/engagement?ID_8265. (in Thai)
- Mowday, Porter and Steers. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224 – 247.
- Phongsriwat, S. (2001). *Publication for teaching of behavioral organization*. Chiangrai: Ratchaphat University. (in Thai)
- Sergiovanni, T. (1998). Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37.
- Srisaet, B. (2011). *Fundamental Research*. (9th ed.). Bangkok: Suweeriyasarn Printing House. (in Thai)
- Suwannaphom, A. (2006). *Organization relationship of personnels: Case Study of CPD Sheet Board Company Limited*. (Master thesis, Chiangmai University). (in Thai)
- Steers and Porter. (1977). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Steers and Porter. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Suksaeng, S. (2010). *Acknowledgement and Expectations of People towards members of female administration of Tambon Kutngong Case study*. (Master dissertation, Burapha University). (in Thai)
- Teachers Council. (2007). *The behavioral regulation on the profession B.E. 2007*. Bangkok: Council of School Teachers and Education Personnel. (in Thai)
- Teachers council. (2013). *Regulation on the standard of profession B.E. 2013*. Bangkok: Teachers Council and personnel in the educational field. (in Thai)
- Thongsut, W. (2009). *Organizational Behavior*. Bangkok: Inthaphat. (in Thai)
- Wadud. (2013). How can you mobilize and sustain commitment. Retrieved October 16, 2013, from [http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/leadership/leadership-functions/buildsustain commitment/main#UI3-8sw5PIU](http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/leadership/leadership-functions/buildsustain-commitment/main#UI3-8sw5PIU).