

แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
THE GUIDELINES FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF UDON THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹นิภาวรรณ ลุนละวงศ์ และ ²พนายุทธ เชยบาล
¹Niphawan Lunlawong and ²Panayuth Choeymbal

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย
Udon Thani Rajabhat University, Thailand

¹nipawan.lun@gmail.com

Received: September 24, 2023; **Revised:** November 28, 2023; **Accepted:** December 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 2) หาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี การวิจัยดำเนินการ 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครู จำนวน 364 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.920 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมินแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับน้อย สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ส่วน

¹นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ความต้องการจำเป็น ลำดับแรกคือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้าน ศรัทธา อยู่ในลำดับสุดท้าย 2) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มี 29 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านความ ศรัทธา จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านความทุ่มเท จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านความจงรักภักดี จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านพฤติกรรม จำนวน 5 แนวทาง 5) ด้านจิตใจ จำนวน 3 แนวทาง 6) ด้านการคง อยู่ จำนวน 4 แนวทาง และ 7) ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 แนวทาง โดยทุกแนวทางมีความเป็น ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุก ด้านทุกแนวทาง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the actual states, expected states, and needs of enhancing organizational commitment of teachers, and 2) to find guidelines for enhancing teacher organizational commitment of teachers under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area. The research was carried out in 2 phases as follows: Phase 1 studied the actual states, expected states, and needs of enhancing organizational commitment of teachers under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area. The sample group used was 364 teachers, obtained by stratified random sampling. The research instrument were 5-level rating scales questionnaire with 0.920 actual states reliability and 0.953 expected states reliability. The statistics used were mean, standard deviation and prioritization of needs. and Phase 2: find ways to enhance organizational commitment of teacher under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area. Information provider was 12 experts. The research instrument was a semi-structured interview. Data were analyzed using content analysis. The results of this research showed that: 1. The actual states of teachers' organizational commitment under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area were at the low level, expected states were at the high level, and needs were first order was the behavioral aspect, the mental aspect, followed by the mental aspect and the faith aspect in last. 2. The guidelines for enhancing teacher commitment under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area had 29 guidelines which consisted of 1) faith, 5 ways 2) dedication, 5 ways 3) loyalty, 3 ways 4) behavior, 5 ways 5) mental, 3 ways 6) 7) Persistence, 4 approaches and 7)

Norm, 4 approaches. All approaches are helpful. Possibility, suitability and validity covered at the highest level with every aspect and every way.

Keywords: organizational commitment, the office of Udon Thani Primary Educational Service Area

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Mowday, Steers, & Porter, 1982: 224 -247) การพัฒนาให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรนั้นจำเป็นเพราะต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน โดยผู้ที่มีอิทธิพลต่อบริบทในการทำงานในโรงเรียนมากที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความผูกพันต่อองค์กร (จิรภัทร กุโลภาส, 2556: 1) นอกจากนี้ความสามารถของผู้นำยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำบางคนอาจใช้ความสามารถไม่เต็มที่หรือขาดการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตน ละเลยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร อันส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือและร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ (Topping, 2001อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549: 2) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบรรยากาศของโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งศักยภาพของผู้นำจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร อีกทั้งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาในบริบทของสถานศึกษาจะพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ครูมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากครูท่านนั้นไม่ได้รู้สึกว่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ การอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียนทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steer, 1977: 46) โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดช

นุวัฒน์ชัย, 2541 อ้างถึงใน กัมภูริกา สุระโคตร, 2559: 8) ดังนั้น หากไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหา ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนแล้ว ความสำเร็จในการ บริหารงานของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ การบริหารงานคือการ บริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด หากคนมีความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้ทำงานอยู่ ก็จะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพโดยความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพ ของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในสถานศึกษาอย่างหนึ่งที่จะช่วย ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (นิชนันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562: 558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 4 เขตพื้นที่ การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1-4 มี การบริหารงานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นโยบายของรัฐบาล แนวทางขับเคลื่อนกลยุทธ์ของ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดแนวนโยบาย การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2565 เพื่อหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดได้ใช้เป็นกรอบ แนวทางดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสภาพปัญหาและ ข้อจำกัดด้านปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยมีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจำนวน 6,179 คน แต่ยังคงพบปัญหาการขาด แคลนครูและครูไม่ครบชั้นเมื่อเกิดการโยกย้ายของครูในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, 2563: 29)

จะเห็นได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในสถานศึกษาอย่างหนึ่งที่จะ ช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความก้าวหน้าเกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของครู เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1-4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6,179 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1-4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 364 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608 - 609 อ้างถึงใน วรณี แกมเกตุ, 2555: 287) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 38 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.920 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวังจำนวน 38 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทางไปรษณีย์ จำนวน 364 คน และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับคืน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ด้วยดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

ระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 12 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ 1) ครู จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน 3) ศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน 4) นักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview)

2.2 แบบประเมินแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) โดยประเมินใน 4 ด้าน ตามแนวทางของกัสคีย์ (Guskey, 2000: 41-42) ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบจับประเด็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ความผูกพันต่อองค์กร ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านความศรัทธา	2.41	0.709	น้อย	4.14	0.420	มาก	0.713	6
2. ด้านความทุ่มเท	2.34	0.610	น้อย	4.13	0.411	มาก	0.763	4
3. ด้านความจงรักภักดี	2.33	0.632	น้อย	4.12	0.429	มาก	0.767	3
4. ด้านพฤติกรรม	2.32	0.642	น้อย	4.13	0.411	มาก	0.781	1
5. ด้านจิตใจ	2.32	0.620	น้อย	4.13	0.405	มาก	0.780	2
6. ด้านการคงอยู่	2.33	0.646	น้อย	4.13	0.420	มาก	0.767	3
7. ด้านบรรทัดฐาน	2.37	0.671	น้อย	4.14	0.425	มาก	0.748	5
รวม	2.35	0.647	น้อย	4.13	0.417	มาก	0.761	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความศรัทธา ($\bar{X} = 2.41$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 2.37$) ส่วนด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ ($\bar{X} = 2.32$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพที่คาดหวังในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาและด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.14$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านความทุ่มเท ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ กับด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.13$ เท่ากัน) และด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.12$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ระหว่าง 0.713 – 0.781 ความต้องการจำเป็นมีค่า PNI_{modified} ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม (PNI_{modified} = 0.781) ลำดับที่ 2 คือ ด้านจิตใจ (PNI_{modified} = 0.780) ลำดับที่ 3 คือ ด้านความจงรักภักดีและด้านการคงอยู่ (PNI_{modified} = 0.767) ลำดับที่ 4 ด้านความทุ่มเท (PNI_{modified} = 0.763) ลำดับที่ 5 ด้านบรรทัดฐาน (PNI_{modified} = 0.748) และลำดับที่ 6 ด้านความศรัทธา (PNI_{modified} = 0.713)

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

จากการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 12 ท่าน ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อสรุปแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความศรัทธามีแนวทางดังนี้

1.1 สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการใช้หลักธรรมาภิบาล

1.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการทำงานเพื่อเกิดการยอมรับศรัทธา ให้ความสำคัญกับทุกคน สนับสนุนการทำงานในทุกๆด้าน และเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน

1.3 ส่งเสริมการร่วมกันระดมความคิดในการทำงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ด้วยเทคนิคใหม่ วิธีการใหม่ๆในการทำงาน โดยใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)

1.4 สร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียนและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.5 เสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง กล่าวยกย่องชมเชย ให้รางวัลและเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จผ่านประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ

2. ด้านความทุ่มเท มีแนวทางดังนี้

2.1 ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ รวมไปถึงแนวทางการดำเนินงานและรูปแบบการประเมินที่เกี่ยวข้อง

2.3 สร้างแรงจูงใจให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเองโดยผู้บริหารคอยสนับสนุนการทำงาน นิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหา

2.4 ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดทักษะ แนวคิด วิธีการทำงานที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครู ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การเรียนรู้ ด้วยตนเองหรือการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่ครูให้ความสนใจ

3. ด้านความจงรักภักดี มีแนวทางดังนี้

3.1 สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 สร้างความภาคภูมิใจในโรงเรียน ความรักในตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและการรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนและการทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในโรงเรียนตามโอกาสต่างๆ เช่น เลี้ยงรับ -ส่ง, วันขึ้นปีใหม่, วันสงกรานต์ เป็นต้น

4. ด้านพฤติกรรม มีแนวทางดังนี้

4.1 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4.2 ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้ครูสร้างความผูกพันในการทำงานขจัดปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4.3 เสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่องโดยให้ครูแสดงออกถึงความพยายามในการทำงานและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

4.4 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร มอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ พุดคุยให้กำลังใจในการทำงาน ช่วยเหลือแบ่งปัน มีน้ำใจ เมื่อเกิดปัญหาและร่วมกันหาทางแก้ไข

4.5 ปลุกฝังความเป็นเจ้าของในการรักและหวงแหนโรงเรียน โดยให้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในการทำงานทุกคน

5. ด้านจิตใจ มีแนวทางดังนี้

5.1 เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสร้างภาวะผู้นำให้ครูได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในการทำงาน นำไปสู่การกระตุ้นและตั้งศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.2 สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เห็นความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน มีความพยายามในการทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น

5.3 กำหนดค่านิยมองค์กรร่วมกัน โดยให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีบรรยากาศที่อบอุ่น เสมอภาค เท่าเทียม ให้คำชมเชย ชื่นชม ยกย่องผลงาน และรางวัลเชิดชูเกียรติ ให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจ

6. ด้านการคงอยู่ มีแนวทางดังนี้

6.1 ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ โดยให้ครูนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงาน หากขาดคนใดคนหนึ่งจะทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

6.2 สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้เกิดความรักความสามัคคี ความมั่นใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

6.3 ดูแลให้ขวัญกำลังใจ ยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาค ให้มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการประชุมวางแผนงานและให้มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามความเหมาะสม

6.4 ยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูเกษียณให้เป็นผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน โดยให้ความสำคัญครูผู้เกษียณเป็นผู้ออกด้วยประสบการณ์และเชิญให้มาร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน รวมถึงดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. ด้านบรรทัดฐาน มีแนวทางดังนี้

7.1 กำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดหน้าที่ของครูแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

7.2 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามข้อกำหนดวิธีปฏิบัติ และระเบียบต่างๆของโรงเรียน

7.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขกับเพื่อนร่วมงานเช่น ช่วยเหลือ
 เกื้อกูล แบ่งปัน มีน้ำใจเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้คำแนะนำให้ความเป็นกันเอง
 พุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและให้กำลังใจตามที่เหมาะสม

7.4 นิเทศ กำกับ ติดตามและสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

ทั้งนี้สรุปแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้วางแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี

อภิปรายผล

1. ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลำดับแรก คือ ด้านพฤติกรรม ลำดับที่ 2 คือ ด้านจิตใจ และลำดับที่ 3 คือ ด้านความจงรักภักดีและด้านการคงอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้สึกว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกถึงความต่อเนื่องสม่ำเสมอในการทำงานของตนเอง การแสดงออกถึงความรักความผูกพันต่อโรงเรียน การแสดงออกถึงความพยายามในการทำงานให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ การแสดงออกถึงความรักในสถาบันโรงเรียนแห่งนี้ไม่เคยมีความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยไม่มีแนวคิดที่จะละทิ้งองค์กรและเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ ดังที่ เมอร์ไคย์, พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982: 262) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นการแสดงออกของบุคคลในรูปแบบความต่อเนื่อง และความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลกลัวว่าถ้าละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร สอดคล้องกับ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544: 32) ที่กล่าวว่า ความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นความผูกพันต่อองค์การที่พฤติกรรมความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทน จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานอื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป และยังสอดคล้องกับ อรรถิธร สรญาณธนาวุฒิ (2545: 46-47) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และไม่ละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพราะจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับเคยจากองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีแรงผลักดันในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป

2. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทุกแนวทางได้รับการยืนยันจากผู้ให้ข้อมูล และประเมิน

แนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถใช้ได้ทุกแนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านความศรัทธา จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านความทุ่มเท จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านความจงรักภักดี จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านพฤติกรรม จำนวน 5 แนวทาง 5) ด้านจิตใจ จำนวน 3 แนวทาง 6) ด้านการคงอยู่ จำนวน 4 แนวทาง และ 7) ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 แนวทาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึงความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่มีต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียนแสดงออก โดยการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนและค่านิยมของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน เต็มใจและมีความปรารถนาที่จะทุ่มเททั้งกายและใจ ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ และต้องการที่จะรักษาความเป็นบุคลากรของโรงเรียนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาจสร้างความตระหนักให้ครูมีความศรัทธาทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันและไม่ปรารถนาที่จะย้ายไปที่อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ อาบชื่น น้อยคล้าย (2546: 1-4) ที่กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายตลอดจนทำให้องค์กรนั้นเจริญรุ่งเรือง โดยในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา อยู่สมบูรณ์ (2556: 3) ที่ว่า แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรควรจะได้รับ นอกจากเงินหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว บุคลากรยังต้องการปัจจัยอีก 5 ประการคือ 1) องค์กรควรสร้างความน่าสนใจ ในงานอย่างน้อยที่สุดหนึ่งของงานในทุกตำแหน่ง 2) องค์กรควรเปิดช่องทางของการสื่อสาร ในองค์กรที่ให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นหรือซักถามและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน 3) พนักงานควรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจนั้นส่งผล ต่องานโดยตรงซึ่งจะทำให้ได้การยอมรับและทำให้ได้รับการฝึกฝนการตัดสินใจของตนเอง จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและนอกจากนั้นองค์กรก็จะได้รับแนวคิดใหม่ๆ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลง ใหม่ๆ และ 4) การให้มุมมองหรือทัศนะ การให้โอกาสใหม่ๆ แก่พนักงานในการเรียนรู้ มุมมอง และประสบการณ์ใหม่ๆ จะทำให้มีการจดจำและตระหนักถึงองค์กรอยู่เสมอ และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัค วรธนเตชินท์ (2565: 35) ที่ว่า เกณฑ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรคือแนวทางในการพัฒนาสร้างสรรค์ความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1) การปรับปรุงสื่อสารและสัมพันธภาพภายในองค์กร เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคลากร ผู้บริหารควรให้ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ สื่อสารในองค์กร พร้อมจัดผู้เชี่ยวชาญการสื่อสาร จัดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ควรเปิดให้มีการสื่อสารสองทาง 2) การลดความขัดแย้งในบทบาทให้น้อยที่สุด ด้วยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาภาวะงานให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือหน้าที่หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสม กับตำแหน่ง เพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานหรือความรู้สึกในบทบาทให้น้อยลง 3) อายุของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและ ทำงานในองค์กร

เป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีอายุมาก ควรหาวิธีการให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานๆ เช่น การให้สวัสดิการที่ดี และ 4) การบริหารองค์กรควรจัดการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งได้แก่ การมีความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ มีพลังและแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 1) ด้านความศรัทธา จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านความทุ่มเท จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านความจงรักภักดี จำนวน 3 แนวทาง 4) ด้านพฤติกรรม จำนวน 5 แนวทาง 5) ด้านจิตใจ จำนวน 3 แนวทาง 6) ด้าน การคงอยู่ จำนวน 4 แนวทาง และ 7) ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 แนวทาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญฐิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์การยุคใหม่ (Organizational Leadership). กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ชุดิถายณ์ เปาพุย. (2553). ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 4,3(กันยายน-ธันวาคม): 557-568.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยแบบผสมวิธี. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ภาค วรรณเตชินท์. (2565). รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันตามหลักพุทธธรรมต่อองค์กรของครู
สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- วรรณณี แกมเกตุ. (2555). วิจัยทางการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัญญา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
ของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2),
77-93.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปี
2565. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2565). ประเทศไทย 4.0 ในบริบทของการพัฒนาทุนมนุษย์. (ออนไลน์) 2559
(อ้างเมื่อ 27 กันยายน). จาก <https://www.youtube.com/watch?v=jWWWfL7W52k>.
- อรณัตร์ สรญาณธนาวุฒิ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน: กรณีศึกษา
สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อาบชื่น น้อยคล้าย. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
สุนันทา.
- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์สิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและ
ความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัว
แปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bakker, A. B., Oerlemans, W. G. M. and Ten, B. L. (2013). *Becoming fully engaged
in the workplace: What individuals and organizations can do to foster
work engagement*. Surrey, UK: Gower.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin
Press.
- Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. W. (1982). *Employee - organization linkages
(The psychology of commitment, absenteeism, and turnover)*. New York:
Academic Press.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.
Administrative Science Quarterly, 22(1977): 46-56.