

การพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

The Model Development of Organizational Commitment for Teacher in Schools under The of Secondary Educational Service Area Office 2

¹สมกฤษ บำรุงจิตต์และ ²พรพิพัฒน์ เพิ่มผล

¹Somgid Bumrungjit and ²Pornpipat permpoon

^{1,2}มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{1,2}Bangkok Thonburi University

¹Corresponding Author. Email: sengid@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) พัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครู 4) ประเมินและยืนยันการพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 6 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบประเมินรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความตรงตามประเด็นการพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิควิธีวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เทคนิคเดลฟาย และการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูมีสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก 2. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมเท่ากับ .21 3. รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครู มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) บรรยากาศองค์กร 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5) ความท้าทายในการทำงานและ 6) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตามลำดับ 4. ผลการประเมินและยืนยันการพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่ามีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบ, ความผูกพันต่อองค์กรของครู, การศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the present and admirable development of organization commitment of teacher 2) to study the need in development of organization commitment of teacher model 3) to develop organization commitment of teacher model 4) to evaluate and confirm the development of organization commitment of teacher model. The sample group included 384 Personnel. The tools of this research consisted of questionnaire 6 factors that had reliability 0.97 and the questionnaire evaluate for appropriate, possibility, content validity of model. The analyzed by using percent, mean, standard deviation, Modified PNI_{Modified} (Priority Needs Index: PNI), Delphi and Chi-square. Research forms are research and development.

The findings were revealed as follows. 1) The present development of organization commitment of teacher model was rated at the medium level and the desirable development of organization commitment of teacher model was rated at the high level 2)The need (PNI_{modified})(Priority Needs Index: PNI) in Development of organization commitment of teacher model .21 3)The Development of organization

commitment of teacher model involved 6 components, as detailed below 1) Leadership Administrators 2) Loyalty 3) Organizational Climate 4) Quality of Work 5) Job Challenge 6) Relationship within the organization respectively 4) The Development of organization commitment of teacher model was evaluated and confirmed to be appropriate for further implementation at significance level .01

Keywords: Model Development, Organization Commitment for Teacher, Education

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาแก่บุคคลทุกเพศทุกวัยให้พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ในขณะเดียวกัน ถ้าองค์กรได้ผู้บริหารที่ดี มีความสามารถรอบด้าน มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้สถานศึกษาแห่งนั้น ดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะยุคเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่จะทำให้เกิดมีการทำงานทุ่มเทเพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นักจิตวิทยาและนักพัฒนาองค์กรทั้งหลายต่างให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในวงการธุรกิจ และในองค์กรของรัฐเพราะชี้ขาดความสามารถในการแข่งขัน (สุนาภา คุ่มชัย, 2552) บุคลากรมีความแตกต่างในแง่อายุ การศึกษา ค่านิยม วัฒนธรรม และความคาดหวัง ความท้าทายในการทำงาน (Job Challenge) องค์กรจะพัฒนาบุคลากรให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work) ความสุขกับงาน รุ่งความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Relationship within the Organization) การมีบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เป็นความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจทัศนคติระหว่างพนักงานด้วยกันซึ่งก่อให้เกิดความสามารถที่จะทำงานร่วมกัน (Employee Satisfaction) การสร้างความสัมพันธ์อย่างมีพันธสัญญาต่อกัน (Commitment) การทำให้บุคลากรจงรักภักดี (Loyalty) องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้ องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์กร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข จากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กระทำอย่างต่อเนื่องโดยเน้นใน 4 เรื่อง คือ 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กรทุกภาคส่วน 3) กระจายอำนาจด้านการบริหารการศึกษา ด้านวิชาการงบประมาณ บริหารทั่วไปให้สถานศึกษา รับผิดชอบ และ 4) ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จากการตรวจสอบผลการปฏิรูปการศึกษา

ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในการจัดการศึกษามีการลาออกหรือปรับเปลี่ยนจากหน้าที่และออกจากองค์กรก่อนเวลาเป็นจำนวนมากจึงเป็นสาเหตุของการขาดแคลนบุคลากรในการจัดการศึกษาเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่บรรจุใหม่ส่วนมากที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความขาดแคลนปัจจัยด้านการบริหารเกิดการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้โยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านการบริหารงานที่ดีกว่า จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นเกิดจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงที่จะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับงานและกิจกรรมขององค์กรผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพและในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในระดับต่ำ ผลงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่ง Steer (1977: 48, อ้างถึงใน จำนง เหล่าคุณธรรม, 2554: 1) ได้ให้แนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะเฉพาะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในหน้าที่การงานสามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคลากรตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวมมีเสถียรภาพที่มากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และความผูกพันของบุคลากรคือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานที่ใส่ลงไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่บุคลากรจะแสดงออกถึงความผูกพันคือ ความตั้งใจ ความรู้สึกถึงเป้าหมาย ห่วงเห่นและภูมิใจความสามารถในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงถือว่าการสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นเรื่องของพฤติกรรม เพราะเป็นการสร้างความรู้สึกห่วงเห่น ผูกพัน มีความคิดต่อองค์กร เป็นเรื่องของความสุขและความพอใจ (สุพร ขำเจริญศักดิ์, 2553)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กรเพราะความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ และในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ หากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลงและเกิดการขาดงานและลาออกจากงานในที่สุด(ธณัฐชา รัตนพันธ์, 2550) แต่หากผู้บริหารสามารถหาวิธีหรือแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมทำให้การลาออกของบุคลากรน้อยลงและส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรต่อเนื่องประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนซึ่งมีความสัมพันธ์กับครู จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตระหนักในภาระหน้าที่ของตน ตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจ กล่าวอีกนัยคือมีความผูกพันต่องานและต่อองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือ รักษาบุคลากรขององค์กรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรนั้นจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าต้องการเพิ่มผลผลิตของงานจะต้องรู้จักสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มากขึ้น (สรยามหากณานนท์, 2551) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก

และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์กร (Desire to Remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร (Intent to Remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานเสมอ (Attendance) การมีความพยายามในการทำงาน (Job Effort) Mowday; & et al. (อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554) องค์กรจะดำเนินการหรือปฏิบัติการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความท้าทายในการทำงาน และตอบสนองคุณภาพชีวิตได้ องค์กรใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลย่อมเกิดความผูกพันได้ยาก และส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายด้าน (วรณิภา นิลวรรณ, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติด้วยความท้าทายในการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนบรรยากาศและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของภาวะผู้นำของผู้บริหารสร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพราะงานเป็นลักษณะสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ความอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือความเสื่อมสลายและไร้ประสิทธิภาพขององค์กรได้ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องมีภาวะผู้นำ ตระหนักและระลึกถึงอยู่เสมอ (Buchanan 1974), (Kanter, 1986) (Steers, 1991) (Porter et al., 1974) (Mowday et al., 1979)

ภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือ ต้องจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถซึ่งครูในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการพัฒนา รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการอุทิศพลังกายพลังใจให้แก่องค์กร (สาธิต รื่นเรใจ, 2549) และ (วิภาณันท์ กวพัทธ์, 2557) ได้วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรสรุปว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ลักษณะบุคคลจิตวิสัย การรับรู้บทบาทหน้าที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่พอจะเป็นแนวทางในการค้นหาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพทั้งโรงเรียนต้องอาศัยความผูกพันอย่างมากของครูทุก ๆ ฝ่าย ความผูกพันจึงเป็นเสมือนตัวจักรสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดีขึ้น และบุคคลแรกที่จะต้องมีความผูกพันทั้งต่อโรงเรียน และต่องาน คือครู เพราะว่าการที่ครูมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จนั่นคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และให้การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้บรรลุความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างยั่งยืนได้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิกโดยการที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกนั้นจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น การทำงานไม่เต็มที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่นซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้นหากการศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรนั้นดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางเอาไว้ นอกจากนี้ ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก โอน หรือย้ายของบุคลากรในองค์กร เพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนมากที่สุด โดยมีการกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของครูให้เกิดขึ้น ครูจะต้องมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานและความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนโดยจะมีความจงรักภักดี ทุ่มเท ศรัทธา บรรยากาศ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจจริง ที่จะร่วมแรง ร่วมใจ พัฒนาโรงเรียนโดยผู้บริหารจึงต้องทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นการบริหารจัดการศึกษานั้นให้ได้คุณภาพทั้งโรงเรียนต้องอาศัยความผูกพันอย่างมากของครูทุกๆ ฝ่าย ความผูกพันจึงเป็นเสมือนตัวจักรสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดีขึ้นและบุคคลแรกที่จะต้องมีความผูกพันทั้งต่อโรงเรียนและต่องานคือ ครู เพราะว่าการที่ครูมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และให้การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้บรรลุความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีสนใจทำการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพราะจะนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานอัตราค่าจ้าง การวางแผนการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

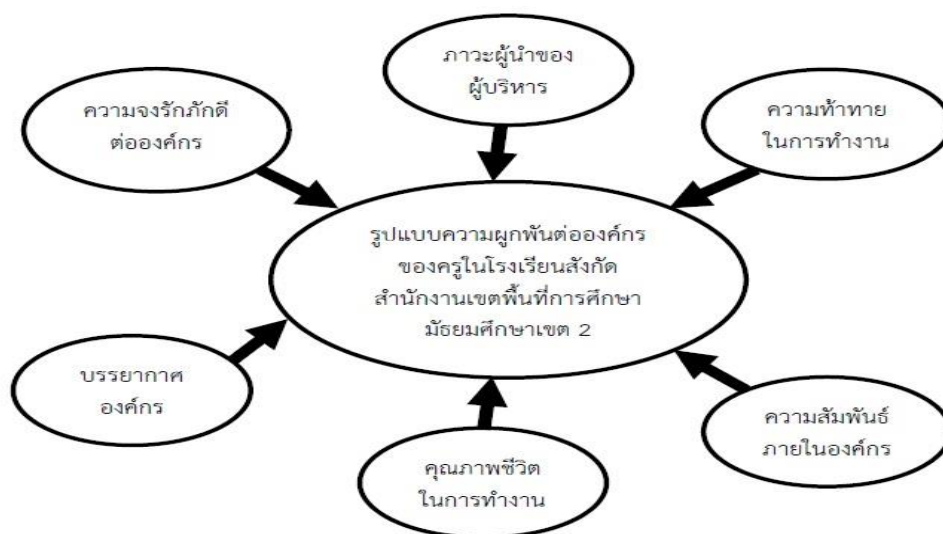
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4. เพื่อประเมินผลและยืนยันรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974;Mowday, 1979;Porter, 1987; Steers, 1991) การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒินำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวิธีการ ดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบ่งตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

1.การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ๆ ละ 8 คน ได้จำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 416 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 48 โรงเรียน ๆ ละ 8 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน การสุ่มแบบง่ายผู้ให้ข้อมูลเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 384 คน

2.การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key informants) เป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ คณาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 42 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 115 ข้อ ได้มาจากการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ จัดกลุ่มองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 6 ด้าน แล้วนำมาสร้างนิยามปฏิบัติการ จัดทำข้อคำถาม และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าความสอดคล้องรายข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามสูตรของ Cronbach (Cronbach, 1990) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 279) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ดังนี้

สูตรคำนวณ $PNI_{Modified}$ (Priority Needs Index: PNI)

$$PNI_{Modified} = \frac{(I - D)}{D}$$

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 มาয়กร่างการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) อิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยดำเนินการตรวจสอบจำนวน 3 รอบ ได้รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน ตรวจสอบ การพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในขั้นนี้ผู้วิจัยประเมินความเป็นไปได้และเป็นไปได้ไม่ได้ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการประชาพิจารณ์ จำนวน 15 คน ประเมินและตรวจสอบเพื่อยืนยันการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบ Chi-square

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งงานระหว่าง 1-5 ปีและมีเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท

2. ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร 2) ด้านความท้าทายในการทำงาน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านบรรยากาศองค์กร และ 6) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพการดำเนินการปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยมีด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาในภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยมีด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ .21 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร องค์ประกอบที่ 2 ด้านความท้าทายในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์ประกอบที่ 4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 5 ด้านบรรยากาศองค์กร และองค์ประกอบที่ 6 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ด้านบรรยากาศองค์กร 4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานองค์กร 5) ด้านความท้าทายในการทำงาน และ 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อประเมินและยืนยันผลการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน โดยการใช้การทดสอบ Chi-square ผลการตรวจสอบมีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น .21

3.การพัฒนาารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์ประกอบที่ 3 ด้านบรรยากาศองค์กร องค์ประกอบที่ 4
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์ประกอบที่ 5 ด้านความท้าทายในการทำงานและองค์ประกอบที่ 6
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตามลำดับ

4.ผลการประเมิน ตรวจสอบ การยืนยัน การพัฒนาารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผลการตรวจสอบมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย การพัฒนาารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

ผลการศึกษาการพัฒนาารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความท้าทายในการทำงาน
ความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความท้าทายในการทำงานและด้านความสัมพันธ์
ภายในองค์กร ตามลำดับ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
มาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนจัดให้คณะครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอย่างกว้างขวาง
ปฏิบัติต่อคณะครูโดยเคารพยึดความต้องการและความสามารถพิเศษของครูเป็นรายบุคคล นำความคิดเห็น
ของคณะครูไปพิจารณาและปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนา
เป้าหมายของสถานศึกษา แสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของครู เห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของครู
สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ สนับสนุน
ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในโรงเรียน
ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม จัดหาข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยคณะครูให้คิดถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาผู้เรียน
ให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจทุกครั้ง การสนับสนุนให้กำลังใจ
ยกย่องให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสมสอดคล้อง Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง
ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของ
สถานศึกษาที่ดำเนินโดยผ่านเครือข่ายบุคคลตามบทบาทขององค์กรและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ การดี อนันต์นาวิ
(2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์สูงจะทำให้ครูมีความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติ
ได้มากกว่าผู้นำแบบอื่น ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุโรจน์ (2540) ซึ่งพบว่า ความศรัทธาต่อ
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ควรมีการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ ทบทวนการปฏิบัติงานของตนว่าตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
2. ควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรครูในโรงเรียน ให้มีความเหมาะสมเพียงพอตามความจำเป็น อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เอกชนหรือการศึกษานอกระบบ
2. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- การดี อนันต์นารี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- วิภาณันท์ กวพธ์. (2557). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต (อาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรยา มหกณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สาราสนวิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุพร ขำเจริญศักดิ์. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนาภา คุ่มชัย. (2552). *ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาราชการส่วนกลาง*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และเอกชน
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *ตัวชี้วัดและ สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนา
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*.
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment : the Socialization of
Managers In Work Organization*. Administrative Science Quarterly.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and
Practice* (6th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Kanter, Moss. R. (1986). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment
Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*.
- Mowday, R.T., Richard, M.S., and Lyman, W. P. (1979). The Measurement of
Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224–47.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian. (1974). Organizational commitment, job
Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied
Psychology*, 59, 604.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York: Harper Collin
Publishers Inc.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,
Administrative Science Quarterly. 22, 46 - 56.