

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

Organizational Commitment of Teachers in Wang Burapha Interdisciplinary
Secondary School under the Sa Kaeo Secondary
Educational Service Area Office

ฐายิกา สอนราชภู¹ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ*

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี¹

รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*

Corresponding author's e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดประเด็น จากนั้นจัดทำกรสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มแล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย มี 5 องค์ประกอบ 1) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 4) ความภักดีต่อองค์กร และ 5) ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: องค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์กร ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This article aimed to investigate the components of organizational commitment of teachers in Wang Burapha Interdisciplinary Secondary School under the Sa Kaeo Secondary Educational Service Area Office. The researcher determined the research topic by considering through pertinent research documents. Using the focus group discussion form, five significant informants were chosen for in-depth interviews. For the qualitative investigation, the researcher then used content analysis. Five components of organizational commitment were shown by the findings, including: 1) organizational participation, 2) a definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization, 3) a strong desire to remain a member of a particular organization, 4) loyalty to the organization and 5) pride in the organization and acceptance of organizational goals.

Keywords: Component, Organizational Commitment, Secondary School Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความคิด จิตใจ ร่างกาย และสังคม โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง “ครู” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาระบบการผลิต คัดเลือก และพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณ ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม และมีระบบบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม พร้อมทั้งปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่เน้นให้สถานศึกษามีครูและบุคลากรเพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในฐานวิชาชีพขั้นสูง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ครูมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จึงควรได้รับการดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจทั้งด้านขวัญกำลังใจและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านทัศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลให้ครูทุ่มเทอย่างเต็มศักยภาพและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ขณะเดียวกัน การพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความเป็นเอกภาพ บรรยากาศการทำงานที่ดี และความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร (ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วดำเนินภารกิจตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีคุณภาพ และพร้อมพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน พร้อมทั้งเร่งยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในสังกัดยังประสบปัญหาการขาดแคลนครู โดยมีการย้ายออกของครูอย่างต่อเนื่อง ในปี 2566 มีครูย้ายไปต่างเขต จำนวน 76 คน (ร้อยละ 10.00 เฉลี่ยโรงเรียนละ 5.42 คน) ซึ่งส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ และต้องใช้เวลาในการพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อทดแทน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว, 2567)

จากบริบทปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยผลการวิจัย คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ ยังใช้เป็นแนวทางพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ยั่งยืน รักษาครูที่มีศักยภาพ และสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร
- 3) ด้านความภักดีต่อองค์กร
- 4) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร
- 5) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยฉบับนี้จะใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ คือ

1.1 ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับวิทยฐานะผู้บริหารชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2 ศึกษานิเทศก์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีผลงานทางวิชาการ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 ทุกรายการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.2 จัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ตามแนวคิดของ Ayala (2018), Porter (1974), Buchanan (1974), Mowday et al (1982), Porter and Lawler (1987), Steers (1988), Netro (2020), Paul Bumthall(2009), Kerce and Booth-Kewley (1993), Schaufeil and Bakker(2004), Mowday, Steers and Porter (1982), Herzberg (1974) (อ้างใน วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ, 2564), Kanungo (1982), Allen and Meyer (อ้างใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562), Spector (อ้างใน วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, 2564), Northcraft and Neale (1990), Luthans (1995), Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างใน มงคล เกตมณี 2567) มาสรุปเป็นองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว	องค์ประกอบย่อย
1) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร	1) การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน 4) การติดตามและปรับปรุงคุณภาพงาน 5) ความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
2) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1) ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร 2) การยอมรับแนวทางการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร 3) ความสอดคล้องของค่านิยม 4) ความภาคภูมิใจและการสนับสนุนองค์กร 5) ความเชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร
3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	1) ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนกิจกรรมองค์กร

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว	องค์ประกอบย่อย
	4) ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน
	5) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4) ความภักดีต่อองค์กร	1) ความรักและความผูกพันต่อองค์กร 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 3) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรระยะยาว 4) ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ 5) การสนับสนุนและปกป้ององค์กร
5) ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	1) ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความสอดคล้องของค่านิยม 3) ความภาคภูมิใจในองค์กร 4) ความตั้งใจสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร 5) ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำผู้บริหาร

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 4) ความภักดีต่อองค์กร และ 5) ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

อภิปรายผลและสรุปผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสทวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว สามารถสรุปผลได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนงาน การติดตามและปรับปรุงคุณภาพงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ รับผิดชอบ และพัฒนางานร่วมกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการตัดสินใจ ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยุพภรณ์ สวีวะ ละครติกรณ์ นิยมะจันทร์, 2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัย (สมกฤษ บำรุงจิตต์ และ พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีสภาพปัจจุบันการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร พัฒนาการได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร การยอมรับแนวทางการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ความสอดคล้องของค่านิยม ความภาคภูมิใจและการสนับสนุนองค์กร และความเชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เกิดจากทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม พร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ และมุ่งรักษาค่านิยมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิสิทธิ์ เครือสา, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีผลการวิจัยพบว่า มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร เป้าหมายการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม ความสำเร็จส่งผลต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีองค์ประกอบย่อย 5 ประการ ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนกิจกรรมองค์กร ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการแสดงออกถึงความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่ง การยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจทุ่มเททำงาน และความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งในยามปกติและยามวิกฤต การเป็นสมาชิกที่ดีต้องแสดงออกด้วยการเคารพกฎระเบียบ เชื่อฟัง ร่วมมือทำกิจกรรม ดูแลรักษาชื่อเสียง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยรวมความรู้สึกของการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ความภูมิใจที่จะอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ และมีส่วนช่วยสนับสนุนองค์กรและพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มงคล เกตมณี, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศศิธร วงศ์สุวรรณ, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความรู้สึก และด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร มาจากงานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคตต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 ความรักดีต่อองค์กร มีองค์ประกอบย่อย 5 ประการ ได้แก่ ความรักและความผูกพันต่อองค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรระยะยาว ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และการสนับสนุนและปกป้ององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนและปกป้ององค์กร ความรู้สึกผูกพัน ความเชื่อมั่น และความเต็มใจที่จะอุทิศตนทำงานเพื่อโรงเรียน โดยแสดงออกผ่านการเคารพและปกป้องชื่อเสียง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ การรู้สึกเป็นเจ้าของ และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งเสริมได้โดยการสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับความคิดเห็น และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเหมือนครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปริณดาพรรณ ทัทมาลี, 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง ส่งผลให้บุคลากรเกิด ความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว และเกิด ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาประยูร ตระการ, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อสถานศึกษามีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตน มีความรักความผูกพัน และสนับสนุนงานมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรนี้ไปยาวนาน

องค์ประกอบที่ 5 ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับของเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบย่อย 5 ประการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสอดคล้องของค่านิยม ความภาคภูมิใจในองค์กร ความตั้งใจสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร และความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากภาคภูมิใจในองค์กรและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก มีความตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน และพร้อมสนับสนุนนโยบายขององค์กรอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภัค สมบูรณ์โชคดี และ คณะ, 2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (ชุตินันท์ ชาตรุประชีวิน, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งสามารถยอมรับและปรับแนวทางการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ องค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ และมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วและผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างเป็นระบบ ผ่านการสื่อสารเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมของโรงเรียนให้ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรเข้ากับบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วและผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันจะนำไปสู่การยอมรับและการปฏิบัติงานที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งควรสนับสนุนการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในเชิงสาเหตุ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ภาระงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เพื่อให้ได้แนวทางมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาต่าง ๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้แนวคิด และคำปรึกษา จนส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย รวมถึงกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา. [วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ] มหาวิทยาลัย.
- ชุตินันท์ ชาตรุประชีวิน. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ] มหาวิทยาลัย.
- ชลนพวรรณ ศรีเรืองหล้า. (2560). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้. กำแพงเพชร: สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชยวนนท์ อินทร์ภิรมย์. (2563). แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.
- ณัฐนันท์ เสวตพงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ตะวันฉาย โปธิรักษา, และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- นงลักษณ์ ศรีสุวรรณ. (2563). หลักการและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปรีณาพรรณ ทัทมาลี. (2563). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย.
- ปรีณาพรรณ ทัทมาลี. (2564). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เอกชน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- พระมหาประยูร ตรีการ. (2564). การส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา. [วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ] มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, 1-13.
- ภัทรวดี สีระบุตร, และคณะ. (2566). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานองค์กรและผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- พิกรี แก้วนวล. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศมนพรัช เกิดสิน. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู. [วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ] มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร วงศ์สุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (2566). *ข้อมูลบัญชีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว (กรณีขอย้ายปกติ) ประจำปี 2566*. สระแก้ว: ผู้แต่ง.

สิทธิชัย อุตทาส. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา. ปทุมธานี: วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. (2568). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สระแก้ว: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พร้อมคำอธิบายมาตรา 258. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

อนงค์ศิริ ไรจน์ไสถม. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย.

อนุรักษ์ บุญเป็ง. (2566). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Ayala, Y. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment among teachers*.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1987). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.

Steers, R. M. (1988). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*.

Netro, A. (2020). *Organizational commitment in education sector*.

Burnthall, P. (2009). *Employee engagement and organizational commitment*.

Kerce, E. W., & Booth-Kewley, S. (1993). Quality of work life surveys in organizations: Methods and benefits. *Journal of Applied Psychology*.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Herzberg, F. (1974). *Motivation–hygiene theory*.

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341–349.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: Dryden Press.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*(4), 555–573.