

การสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่*

ENCOURAGING OF TEACHER AND EDUCATIONAL PERSONNEL
ENGAGEMENT OF THE PRIVATE ISLAMIC SECONDARY SCHOOLS
IN AO LUEK DISTRICT UNDER KRABI OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION

เพชรีย์ กองสิน

Phoaree Kongsin

ชัชรินทร์ ชวนวัน

Chacharin Chuanwon

ธีระภัทร ประสมสุข

Teerapat Prasomsuk

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

North-Chiang Mai University, Thailand

E-mail: Phoaree@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา

* Received 30 June 2023; Revised 28 October 2023; Accepted 3 November 2023



อำเภออ่าวลึก มีการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม 4 ด้าน ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน, ด้านปัจจัยความพึงพอใจ, ด้านปัจจัยองค์กร และด้านปัจจัยลักษณะงาน แนวทางการพัฒนาการสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา กำหนดแนวทางกลยุทธ์ รวม 38 แนวทาง ประกอบด้วย 1. ด้านปัจจัยองค์กร 14 แนวทาง 2.ด้านปัจจัยลักษณะงาน 11 แนวทาง 3. ด้านปัจจัยความพึงพอใจ 6 แนวทาง และด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน 7 แนวทาง

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม, อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

Abstract

The purpose of this study was to study the organizational engagement of teachers and educational personnel in private Islamic schools at the secondary level, Ao Luek District, under the Office of the Private Education Promotion Commission, Krabi Province. The population and data sources used in the study were teachers and educational personnel, totaling 110 people. The tools used were questionnaires. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. The study found that Secondary Islamic private schools, Ao Luek District, there were 4 aspects of organizational engagement of teachers and educational personnel at a high level, ranked from the highest to the lowest, namely the factors of administrators or supervisors. , the satisfaction factor, the organizational factor and the factor of job characteristics Guidelines for developing teacher engagement and educational personnel Secondary Islamic Private School Determine a total of 38 strategies, consisting of 1. Organization Factors 14 approaches 2. Job Characteristic Factors 11 approaches 3. Satisfaction Factors 6 approaches and Executive or Supervisor Factors 7 approaches.

Keywords: organizational engagement, private Islamic schools, Ao-Luek District Krabi



บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยผลิตทางสังคมหนึ่งซึ่งมีบทบาทหลักในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ประเทศชาติจะเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับศักยภาพของเยาวชน เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษายังต้องอาศัยครูและบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนารมณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ สู่เยาวชนรุ่นใหม่ การศึกษายังเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ทักษะ การเรียนรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ของครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งในโรงเรียนทั้งโรงเรียนรัฐและโรงเรียนเอกชนเพราะครูเป็นผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานทางการศึกษาหรือโรงเรียน รับใช้ชาติบ้านเมืองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ มีบทบาทที่หนุนนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพความรู้ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับนักเรียน เพื่อส่งผลถึงประเทศเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรได้รับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนเป็นหลัก หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อสถานศึกษามาก ก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งจะช่วยให้เกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น หากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างไม่ยากเย็นโดยอาศัยแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) อธิบายว่า ครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษามาก มักจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตน มีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน และต้องการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาแห่งนั้นตลอดไป ในทางกลับกัน ครูที่ไม่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาก็มักแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความกระตือรือร้นหรือขอโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงมิได้

อำเภออ่าวลึกจังหวัดกระบี่มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 4 โรงเรียนประกอบด้วยโรงเรียนสันติวิทยา โรงเรียนประทีปธรรมมูลนิธิ โรงเรียนประกอบธรรมอิสลาม โรงเรียนสกุลศาสน์ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา 120 คน ซึ่งครูที่อยู่ในสังกัดโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาในอำเภออ่าวลึกจะไม่ได้รับ



ผลตอบแทนเท่ากับข้าราชการครู ทำให้ครูของโรงเรียนที่สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประสบกับปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการเปลี่ยนงานเพื่อที่จะสนองความต้องการในด้านของปัจจัยต่างๆ เพื่อความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจให้เหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเนื่องจากการเปลี่ยนครู หรือบุคลากรเป็นประจำ เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลงควรหาแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการศึกษาการสร้าง ความผูกพันในด้านต่างๆ ให้ครูและบุคลากรมีกำลังใจที่ดีในการทำงานเพื่อการพัฒนาคนและองค์กรต่อไป ประกอบกับในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ทำหนังสือขอโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงานก่อนเกษียณ โดย จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 120 คน และลดลงเหลือ 110 คน ในปีการศึกษา 2565 นอกจากนั้นยังประสบปัญหาเกี่ยวกับ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ในสถานศึกษาอย่างเข้มงวดปัญหาการบริหารงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน รวมทั้งขาดแรงกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความ มั่นคงในอาชีพ อีกทั้งความไม่แน่นอนเกี่ยวกับนโยบาย ทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำลง ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น การผลิตครูและ การบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน ครูมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมากทำให้ต้องหารายได้พิเศษซึ่งส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ความกังวลใจต่าง ๆ และความเครียดเกี่ยวกับภาระหนี้สิน เหล่านี้เป็นการบั่นทอนความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมากยิ่งไปกว่านั้น ครูซึ่งปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนอันทันสมัย ไม่มีงบประมาณ ที่ใช้ในการ ผลิตสื่อการเรียนรู้อำนาจทำให้ครูต้องเสียสละเงินเดือนบางส่วนเพื่อนำมาใช้จ่ายในการช่วยเหลือ นักเรียนและจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็นเพิ่มเติม ส่งผลให้ครูรู้สึกท้อแท้ใจ เฉื่อยชา ในการทำงาน และตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด โดยศึกษาวิเคราะห์จากแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers) ที่ ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก แสดงตนเป็นอันหนึ่งอัน



เดียวกันกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษานำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเพื่อแสวงหาแนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กรที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความจงรักภักดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสรรค์ให้นักเรียนเป็นคนดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียนสันติวิทยา โรงเรียนประทีปธรรมมูลนิธิ โรงเรียนประกอบธรรมอิสลาม โรงเรียนสกุศลศาสนวิทยากระบี่ ระดับมัธยมศึกษาอำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2565 รวม 4 แห่ง จำนวน 110 คน

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา



อำเภออ่าวลึกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่ จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่

สถิติที่ใช้

1. สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency)

1.1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณเพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2) ค่าเฉลี่ย (μ) โดยใช้สูตรคำนวณเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.4) ค่าความถี่ (Frequency) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณเพื่อสรุปความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสัมภาษณ์

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่า IOC และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

2.1) ค่าความสอดคล้อง IOC จะต้องมียค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

2.2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสรุปได้ดังนี้



โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภ่อ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ มีการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน, ด้านปัจจัยความพึงพอใจ, ด้านปัจจัยองค์กร และด้านปัจจัยลักษณะงาน

การพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านปัจจัยองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาเน้นให้ความสำคัญต่อประโยชน์โดยรวมทางการศึกษา, พึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม, วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งที่เห็นด้วยและยอมรับได้, ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานมักจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเสมอๆ, ได้รับการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำงาน, ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษาเสมอและงานที่มีส่วนร่วมปฏิบัติหรือมอบหมายมีโอกาได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อแสดงความคิดเห็น

ด้านปัจจัยความพึงพอใจ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใสในโอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือน, ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีโอกาสที่ได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตในที่ทำงานตลอดมา บรรยากาศและสภาพการทำงานของสถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจ ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารและหัวหน้างานสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทำงาน

ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงมีอิสระทั้งร่างกายและจิตใจ, ผู้บริหารชี้แจงให้เข้าใจนโยบายและการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน, ปฏิบัติงานให้เสร็จตามความต้องการองค์กรแต่ไม่มีใจรักและทุ่มเทให้ มีทัศนคติด้านลบต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือมีใจรักและทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและเอาใจใส่สร้างความไว้วางใจให้รู้สึกถึงคุณค่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



อภิปรายผล

การสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านดังนี้

ด้านปัจจัยองค์กร ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาเน้นให้ความสำคัญต่อประโยชน์โดยรวมทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรเป็นสิ่งที่เห็นด้วยและยอมรับได้อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่

มีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและแนวทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรักความสามัคคีได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการบริหารผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายในการจัดทัศนศึกษาประจำปี และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ สอดคล้องกับวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับอารินงค์ พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับจารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก



ด้านปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานมักจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเสมอๆอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือได้รับการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษาเสมอและงานที่มีส่วนร่วมปฏิบัติหรือมอบหมายมีโอกาสดำเนินการร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาอำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ มีเป้าหมายกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และยังกล่าวชื่นชมโรงเรียนให้เพื่อนๆและบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน หากมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย ครูจะรีบชี้แจงข้อเท็จจริงทันทีทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้ให้ความเห็นว่าการมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น เป็นทั้งเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับสมาชิกคนอื่นๆในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของลาคา แมเทอบาลา (Laka mathebura) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เกิดจากองค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากความพึงพอใจที่เป้าหมายของตน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรและเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับผลงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมประชากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก



ด้านปัจจัยความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใส ในโอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีโอกาสที่ได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตในที่ทำงานตลอดมา บรรยากาศและสภาพการทำงานของสถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจ ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารและหัวหน้างานสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าการพิจารณาความดีความชอบจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น แต่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ยังสนใจในความชัดเจนโปร่งใส การที่ข้าราชการครูในโรงเรียนจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ช่วยโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ครูและบุคลากรไม่ขาดหรือลางานบ่อยๆ ไม่ตัดสินใจลาออกจากงานไม่มีการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและการย้ายสังกัด ซึ่งก็มีครูบางคนตั้งใจที่จะอยู่จนเกษียณอายุราชการ โดยมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter and Other) ได้กล่าวแสดงความคิดเห็นว่าการแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่ให้โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือการเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นและมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลงานวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกถึงความ



มันคงมีอิสระทั้งร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารชี้แจงให้เข้าใจนโยบาย และการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ปฏิบัติงานให้เสร็จตามความต้องการ องค์กรแต่ไม่มีใจรักและทุ่มเทให้ มีทัศนคติด้านลบต่อองค์กรและไม่มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือมีใจรักและทุ่มเททำงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และ เอาใจใส่สร้างความไว้วางใจให้รู้สึกถึงคุณค่าการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภ่อ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ มีความพยายามอย่างเต็มความสามารถกับการ ปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการ ดำเนินงานในโรงเรียน มีการทุ่มเทให้งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง และมีความเต็ม ใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว มีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงทันเวลา ถึงแม้จะพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่ก็มีคุณภาพงานที่ดี ที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์ต เเตอร์และคณะ (Porter and Other) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปแบบ ของพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากในการ ตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางที่ตน สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นครูก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิดาขวัญ รมเมือง ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาโดยรวมพบว่าบุคลากรมีความผูกพันอยู่ ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรรณภา นิลวรรณ ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ ธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภ่อ่าวลึก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ พบว่า

1. ด้านปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีข้อเสนอแนะและ แนวทางว่า ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลองค์กรเพื่อทราบถึงปัญหาและความต้องการ จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาและความต้องการ กำหนดแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบาย และมีการ



ทำประชาคมติ เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการพิจารณา เสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมควมมีการประชุมปรึกษาหารือกันทั้งบุคลากรในโรงเรียนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดร่วมกัน หาทาง พัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับขององค์กรเองและหน่วยงาน ภายนอก เน้นหลักการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ตัดสินใจและทำงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน ตลอดจนการรับผิดชอบร่วมกัน ในสิ่งที่เกิดขึ้นหรือผลที่จะเกิดตามมาด้วย มีความ โปร่งใส และใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรม ตามรูปแบบของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและ เหมาะสม การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนด สายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนแน่นอน นโยบายการบริหารงานมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู

2. ด้านปัจจัยลักษณะงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่สถานศึกษามีการ ดำเนินงานและสร้างความรู้สึกรักผูกพันแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะและแนวทางว่า ผู้บริหารสร้างความรู้สึที่ดีในงาน ที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายและทำงานอย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหารควรจะมีมอบหมายงาน ตามความถนัด ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นการทำงานเป็นทีมมี เพื่อนร่วมงาน ที่ดี จะต้องมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้อิสระในการคิด การตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิด ความรู้สึกภูมิใจและรู้สึกมีส่วนร่วมกับการทำงาน อีกทั้งจะต้องสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง ให้ ความเป็นธรรมส่งเสริม พัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจของครูที่เกิดจากความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน พุ่ม แรงกายแรงใจเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ หากผู้ปฏิบัติได้ลักษณะงานที่ไม่พึงพอใจ ย่อมส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายและท้อถอย หหมดแรงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรอาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุ ราษฎร์ธานี มีความอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้ แสดงความคิดเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานที่ตน



รับผิดชอบ ทุ่มเทกำลังใจและ กำลังกายให้กับงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงาน ให้กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์กรไป รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัติ นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรต้องใช้ความรู้ ความ สามารถความชำนาญ และประสบการณ์จนทำให้งาน สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน

3. ด้านปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีข้อเสนอแนะและแนวทางว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงในงาน เกิดจิตสำนึกรักองค์กร และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมออย่างเต็มที่ ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ที่ถูกต้องและยุติธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานมีอิสระในการทำงานต่อขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีหลักประกันในความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้สวัสดิการที่ดีและการให้บำเหน็จรางวัล จะเป็นสิ่งจูงใจให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านค่าตอบแทน มีข้อเสนอแนะและแนวทางว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่จะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามประเภทและตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่าครองชีพในปัจจุบัน มีการบริหารจัดการรายได้ที่เหมาะสมไม่ฟุ่มเฟือย เน้นหลักความพอเพียงมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตทั้งในองค์กรและชีวิตประจำวัน ใช้จ่ายไม่เกินตัว ไม่ก่อหนี้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

4. ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะและแนวทางว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีอคติ หรือลำเอียง มีการเคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน รู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตนสูงส่ง ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน มีเหตุผล มีความสามัคคี ไม่หักหาญน้ำใจกัน ไม่อิจฉาริษยา ต้องไม่หุบหาฟังความข้างเดียว แต่ควรหนักแน่น และพิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบก่อนตัดสินใจ หรือตัดสินใจ และอยู่บนพื้นฐานของความรักความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้เหตุผลในการปกครองบังคับบัญชา มีความยุติธรรม



บางครั้งที่รู้สึกว่าคุณบริหารไม่ยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูบางคนไม่ทราบเหตุผลในการกระทำการตัดสินใจของคุณบริหาร และไม่ทราบการตัดสินใจ การลงโทษ เมื่อตนเองโดนตักเตือน จึงรู้สึกว่าคุณไม่ยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความเข้มงวดตักเตือนกับครูที่ทำผิดให้เหมือนกันทุกคน และเอาใจใส่ครูอย่างทั่วถึงมากขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ายุติธรรม และเชื่อมั่น ศรัทธาในตัวผู้บริหาร ครูจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะและแนวทางว่า ผู้บริหารมีความรัก ความเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือเลือกปฏิบัติ มีการช่วยเหลือ สนับสนุน มีส่วนร่วมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน วางตัวให้เหมาะสม พึงพาอาศัยกัน ไม่ถือยศถือศักดิ์ ให้ความเป็นกันเอง ให้ความใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน ควรมองว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นญาติพี่น้องของเราเอง จะต้องให้เกียรติ ให้ความเคารพตามลำดับอาวุโสอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันอยู่เสมอ มีการทำงานร่วมกัน มีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร มีการร่วมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ไมตรีเป็นประจำ เช่น กีฬา นันทนาการ งานเลี้ยงต่าง ๆ ตามโอกาส ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เข้าใจกันก็จะสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

องค์ความรู้ใหม่

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภ่อ่าวลึก มีการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านปัจจัยความพึงพอใจ ด้านปัจจัยองค์กร และด้านปัจจัยลักษณะงาน แนวทางการพัฒนาการสร้างผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา กำหนดแนวทางกลยุทธ์ รวม 38 แนวทาง ประกอบด้วย 1. ด้านปัจจัยองค์กร 14 แนวทาง 2. ด้านปัจจัยลักษณะงาน 11 แนวทาง 3. ด้านปัจจัยความพึงพอใจ 6 แนวทาง และด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน 7 แนวทาง

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ด้านปัจจัยองค์กร จากการวิจัยพบว่าสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจช่วยกันพัฒนาองค์ให้ดีขึ้นผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแนว



ทางการดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจให้กับครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงานและแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ อาจส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับมากขึ้นอีกด้วย 2. ด้านปัจจัยลักษณะงาน จากการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อแสดงความคิดเห็นมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องมีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนให้มีความชัดเจน โปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างเป็นธรรม ซึ่งการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถขององค์กรให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับบุคลากรในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี การมีน้ำใจช่วยเหลือ มีวัฒนธรรมที่ดีต่อกันของคนในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนพร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือและการยอมรับเป็นระยะ 3. ด้านปัจจัยความพึงพอใจ จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทำงานมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจะต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบข้อกำหนด ให้อิสระทางความคิดและการสร้างสรรค์สร้างวิธีการดำเนินงาน ส่งเสริมให้คิดนอกกรอบในการทำงาน ในด้านความท้าทายของงาน ควรจัดสรรงานที่ รับผิดชอบและต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรควรมีรางวัลตอบแทนความมุ่งมั่นความพยายามในการทำงานดังกล่าว และ 4. ด้านปัจจัยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จากการวิจัยพบว่า การมีใจรักและทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และการเอาใจใส่สร้างความไว้วางใจให้รู้สึกถึงคุณค่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นผู้บริหารหรือควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดการรับฟังความคิดเห็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเสียสละและทุ่มเทการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง



บรรณานุกรม

- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนนิคมพัฒนา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง. ใน
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร(Employee
Engagement) . กรุงเทพมหานคร: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการ
พัฒนา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน (วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อารินงค์ พรหมมา. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอ
เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. ใน
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.