

แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม
โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

The guidelines of building an Organizational Commitment to Promote
Active Teachers of Schools in the Secondary school consortium
Srivijaya the Secondary Educational Service Area Office Lampang
Lamphun

จิณณ์พัชฌาณ วังคตันกาศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

โทร 095-4502962, E-mail: Pemikawongtankhat@gmail.com

ชัชรินทร์ ชวนวัน

อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

โทร 089-6661096, E-mail: chatcharin@northcm.ac.th

ธีระภัทร ประสมสุข

อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

โทร. 086-3373959, E-mail: teerapat@northcm.ac.th

Jinphatcha Wongtankad

Master's degree student Education Administration Center; North-Chiang Mai

University

Chacharin Chuanwon

Lecturer in Educational Administration Center; North-Chiang Mai University

Teerapat Prasomsuk

Lecturer in Educational Administration Center; North-Chiang Mai University

รับเข้า : 17 มีนาคม 2566

แก้ไข : 8 เมษายน 2566

ตอบรับ : 8 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กร และแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ประชากร คือ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 178 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยมและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยมโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แนวทางการสร้างความผูกพันเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนเยี่ยม ประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 9 แนวทาง ได้แก่ ด้านความเชื่อยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มี 3 ประการ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มี 3 ประการและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มี 3 ประการ

คำสำคัญ: การสร้างความผูกพันในองค์กร ครูผู้สอนยอดเยี่ยม สหวิทยาเขตศรีวิชัย

Abstract

The Objective of this research were to study the organizational commitment and the guidelines of building an Organizational Commitment to Promote Active Teachers of Schools in the Secondary school consortium Srivijaya the Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun. The population in this research consisted of 178 government teachers from schools in the Secondary school consortium Srivijaya the Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun. The sample consisted of 123 staffs. Data was analyzed by using questionnaires about building an organizational commitment to promote active teachers and semi-structured interview. The statistics used in data analysis were frequency, average, standard deviation.

The results of the research revealed that schools in the Secondary school consortium Srivijaya the Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun. There was a building an organizational commitment to promote active teachers at a very high level from Maximum to minimum. Firstly, the aspect of willingness to work for the organization. Secondly, the aspect of believing in accepting the organization's core

value. And finally, the aspect of need to maintain membership in the organization. The guidelines of building an organizational commitment to promote active teachers consisted of 3 aspects, totaling 9 guidelines such as the aspect of believing in accepting the organization's core value. There are 3 items. The aspect of willingness to work for the organization. There are 3 items. And the aspect of need to maintain membership in the organization. There are 3 items.

Keywords: Building an Organizational Commitment, Active teachers, Secondary School Consortium Srivijaya

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างรวดเร็ว ความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมสภาพสังคมและการเมืองส่งผลให้องค์กรเกิดการแข่งขันในด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารนวัตกรรมต่าง ๆ มีปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน นโยบาย โครงสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคคลมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยยึดหลักขององค์ประกอบ 4M's คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องจักรและการบริหาร 4 องค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดคือ คนเป็นปัจจัยในการพัฒนาด้านขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรให้มุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้น สถาบันทางการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะที่มีความสามารถ มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสม บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจ ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงขององค์กรต้องชะงักงั้นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวสวนความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ดังนั้น แนววิถีใหม่ (New Normal) จะมีแนวโน้มไปทิศทางใดและทั้งองค์กรและบุคลากรจะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกันด้วยวิธีการแบบใด หรือหากองค์กรไม่มีการวางแผนการป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทุกมิติแล้ว จะมีสภาพเป็นอย่างไร ดังนั้น ประเทศและองค์กรหลายแห่งไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจทั้งขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่มีการคิดค้นหาแนวทางหรือมองเห็นความสำคัญใน

การช่วยป้องกันให้บรรเทาความรุนแรงลงไปได้ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด องค์กรหรือแม้กระทั่งบุคลากรในองค์กรเอง บางคนอาจจะได้ค้นพบ หรือเรียนรู้ให้ตนเองได้ แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานทางการศึกษาน่าศึกษาหาข้อมูล เพื่อรองรับการทำงานเชิงรุกท่ามกลางกระแสความผันผวนที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (ศูนย์ปฏิบัติการรัฐดิจิทัล, 2564)

ในด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับกันว่าครูคือบุคคลที่จะสร้างผลสำเร็จให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแนวใหม่ครูจึงต้องแสวงหาวิธีการสอนให้นักเรียนเรียนรู้ที่ “ยอดเยี่ยม” หรือ “Active Learning” มากขึ้น ซึ่งครูยุคใหม่ก็ต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิถีจัดการเรียนการสอนรวมทั้งได้รับการพัฒนาส่งเสริมในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถ เป็นครูผู้สอนที่ยอดเยี่ยม (Active Teachers) ซึ่งปัจจัยสำคัญประการแรกที่จะส่งผลให้ครูมีการพัฒนาเป็นครูผู้สอนยอดเยี่ยม หรือ Active Teachers ดังกล่าวได้นั้น ครูจำเป็นต้องมีความเชื่อถ้อยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษามีความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาที่เป็นการสร้างความผูกพันกับองค์กรที่จะส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีขีดความสามารถเป็นครูที่ยอดเยี่ยม (Active Learning) ได้ตามที่ทางการศึกษาคาดหวัง สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กรก็จะหวังว่าจะได้พบสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข เอื้ออำนวย ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนหากองค์กรใดก็ตามสามารถเป็นบันไดที่ช่วยให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็จะต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้ผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า2) แสดงความรู้สึกถึงความพอใจในการทำงาน บุคลากรมีความสุขกับงานเป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร แต่บางแห่งก็มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากบุคลากร เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษา ยังต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนารมณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ สู่เยาวชนรุ่นใหม่ การศึกษายังเป็นศาสตร์ ที่ต้องใช้ทักษะการเรียนรู้ ความสามารถประสบการณ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นความพอใจของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการก็มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร มีกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ธร สุนทรายุทธ (2551, น.261) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดจนส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานศึกษาของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความพอใจของบุคลากรในการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา ข้าราชการครูและบุคลากรเกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้อง

เปลี่ยนงานมาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Theory) เป็นต้น การสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา มีแนวทางหลากหลาย อาทิ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีค่านิยมความเชื่อ แนวทางในการประพฤติปฏิบัติ มีความผูกพันกันภายในสมาชิกองค์กรให้อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นและมีความสุข ซึ่งความผูกพันในวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรจงรักภักดีทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง เกิดความผูกพัน เสียสละให้กับองค์กร องค์กรจะดำเนินการหรือปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือบุคคลในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานก็就会有ความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ องค์กรใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้ องค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร ถ้าองค์กรใดไม่ตอบสนอง ต่อความต้องการและพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลนั้นย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย มีสถานศึกษา 5 แห่ง ในอำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอลี้ และอำเภอทุ่งหัวช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน บุคลากรในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีวิชัย การบริหารจัดการข้าราชการครู มีการปฏิบัติงานหลากหลายบทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร จากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งการที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องทราบแนวทางสิ่งที่ควรที่จะพัฒนาในเรื่องของการสอน ในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพนั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งที่จะเป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นจะคงอยู่คู่องค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุด (ศุภพิชญ์ ศุขโกเมศ, 2560)

จากการศึกษาข้อมูลรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ประจำปีงบประมาณ 2564 พบว่า การจัดการศึกษาโดยส่วนร่วมมีปัญหา อุปสรรคหลายประการ เช่น ขาดองค์ความรู้กำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่สอดคล้องกับ

การเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในส่วนจังหวัดได้อย่างมีคุณภาพเท่าที่ควร งบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพด้านสายอาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากจนเกินไป จึงไม่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ส่งผลงานเพื่อรับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติหรือการสร้างความสำเร็จในด้าน วิจัยฐานะ และผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน ปัญหาการจัดการของโรงเรียน คือ การบริหารบุคลากรโรงเรียนที่มีการเคลื่อนย้ายเข้า ออก มีแนวโน้มที่สูงขึ้น การบริหารงานในโรงเรียนยังคงเป็นการบริหารงานแบบส่วนร่วม โดยดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนเองชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติ บรรยากาศขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นความผูกพันในองค์กร มีผลต่อการทำงานของข้าราชการครู จึงส่งผลกระทบต่อองค์กร อันเนื่องมาจากบุคลากรจะทำงานโดยที่ไม่ได้มีความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง หากมีโอกาสที่ดีกว่า อาจจะมีการโยกย้าย เพื่อผลประโยชน์ของบุคคลความก้าวหน้าทั้งในด้านการปฏิบัติงาน รายได้ รวมถึงสังคมที่ดี

จากปัญหาและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อที่จะแสวงหาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

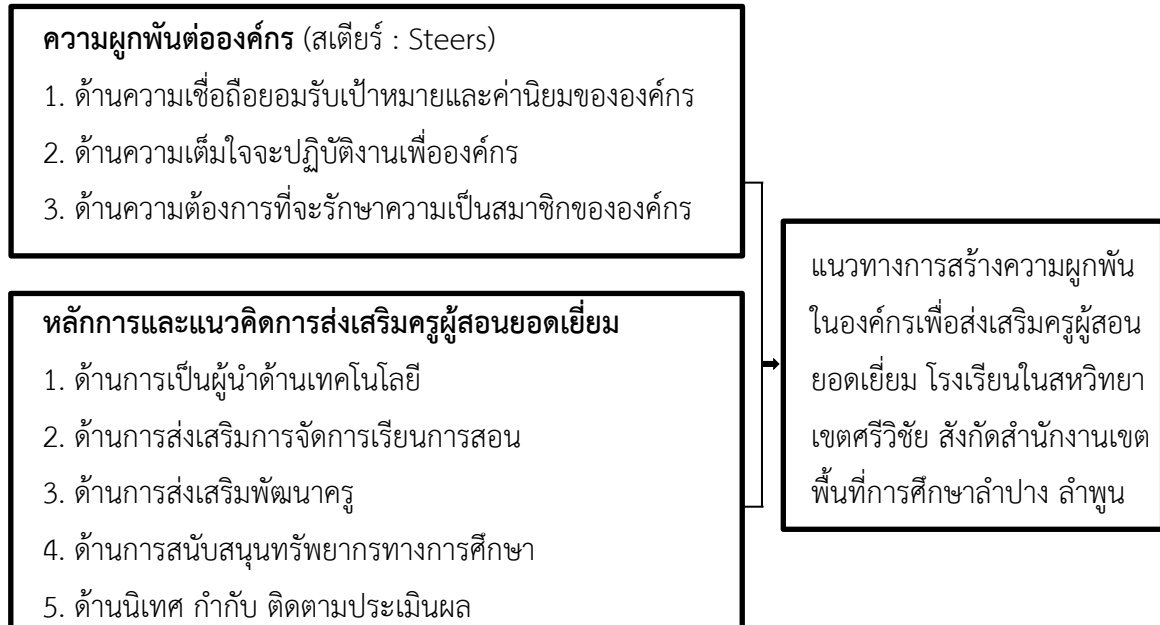
1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 178 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน, 2565) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากประชากรโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนบ้านโฮ้งรัตนวิทยา	12	10
2. โรงเรียนธีรกานต์บ้านโฮ้ง	48	26
3. โรงเรียนแม่ตืนวิทยา	15	10
4. โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา	79	63
5. โรงเรียนทุ่งหัวช้างพิทยาคม	24	14
รวม	178	123

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง ลำพูน โดยใช้ข้อคำถามประกอบที่สำคัญของการสร้างความผูกพันในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามแนวคิดของของสตีเยร์ (Steers, 1977, p.46)

การสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ และความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ โดยนำประเด็นคำถามจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นสนทนากลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณเพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยใช้สูตรคำนวณเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4. ค่าความถี่ (Frequency) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณเพื่อสรุปความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสัมภาษณ์

การทดสอบเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยไปปรึกษาอาจารย์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้มีความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ หรือค่าดัชนี IOC รายละเอียดค่าดัชนี IOC ดังนี้

หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1

หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจถึงความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 0

หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าคุณค่าคำถามไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1

โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วและปรับปรุงให้สมบูรณ์ไปเก็บตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 ราย แล้วนำมาทดสอบหาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.873

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยมในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริม

ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.33	0.39	มาก
2	ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.33	0.42	มาก
3	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.27	0.56	มาก
ผลการวิเคราะห์รวม		4.31	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.45$) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.42$) รองลงมา ด้านด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.39$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.56$) ตามลำดับ

แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน สามารถสรุป ได้ดังนี้ ด้านความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวทาง 3 ประการ ได้แก่

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือเข้าร่วมการแข่งขัน ส่งผลงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในสถานศึกษา

ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีแนวทาง 3 ประการ ได้แก่

1. ควรสนับสนุนให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมแสดงนวัตกรรม ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาร่วมกันกับเพื่อน

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีแนวทาง 3 ประการ ได้แก่

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคี

2. ผู้บริหารเห็นคุณค่า/ให้รางวัลและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนานักเรียนหรือสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3. โรงเรียนควรมีการสร้างกิจกรรมที่ให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้กล้าแสดงความคิดเห็น นำผลไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยม โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีวิชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผลการศึกษาพบว่า

การสร้างความผูกพันในองค์กรซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย/นโยบายที่มี

ความชัดเจนและเป็นไปได้ โดยเน้นย้ำบทบาทสำคัญของทุกฝ่ายเพื่อให้ครูเข้าใจและร่วมมือกันทำงานจนสำเร็จ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การทำงานย่อมมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน และชื่นชมผลงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือช่วยส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มี 3 แนวทาง คือ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือเข้าร่วมการแข่งขัน ส่งผลงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมเป็นธรรมให้กับครูและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในสถานศึกษา

แนวทางที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนางาน เมื่อนำมาปรับใช้ในด้านงานสอน จะทำให้ครูได้เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ทันสมัย มีความหลากหลายเพื่อนำมาปรับปรุงการพัฒนางานการจัดกระบวนการเรียนการสอน เนื่องจากครูมีความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานจะประกอบด้วยสมดุลด้านเวลาสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงปัจจัยด้านองค์การที่เกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนั้นการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มี 3 แนวทาง คือ

1. ควรสนับสนุนให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมแสดงนวัตกรรม ผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best Practice)
2. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาร่วมกันกับเพื่อน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สำคัญ และมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต

สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตา นาแสง (2565:4) พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อตำแหน่งงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในตำแหน่งงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่น ท้มเท ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ดันตระกูล (2563) ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มีความสุขนั้นประกอบด้วย การที่พนักงานเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่ดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การเป็นผู้มีคุณธรรม และความกตัญญูการเป็นผู้ใช้เงิน รู้จักวางแผนทางการเงิน การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร องค์กรเป็นที่พึงพอใจความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานนั้นได้ดี ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมาย มี 3 แนวทาง คือ

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคี
2. ผู้บริหารเห็นคุณค่า/ให้รางวัลและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนานักเรียนหรือสถานศึกษาอย่างชัดเจน
3. โรงเรียนควรมีการสร้างกิจกรรมที่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้กล้าแสดงความคิดเห็น แล้วนำผลไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยคมสันต์ สุวรรณเสริฐ (2565:57) พบว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเช่นกัน นอกจากนี้ ผลการสำรวจ Resetting Normal: Defining the New Era of Work ที่สำรวจในกลุ่มคนทำงานในประเทศไทยจำนวน 670 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำและมีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ถึงมุมมองของพนักงานที่มีต่อนโยบาย Work From Home พนักงานส่วนใหญ่กว่า 80% หวังให้มีการสานต่อนโยบายนี้ โดยผสมผสานการทำงานจากที่บ้านในบางวัน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยพนักงานราว 54% ยังเชื่อว่าการมาทำงานที่ออฟฟิศยังจำเป็นอยู่เพราะจะช่วยให้การประสานงานระหว่างทีมดีขึ้น ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่ยังคาดหวังให้องค์กรมองที่ผลงานมากกว่าให้ความสำคัญเรื่องชั่วโมงการทำงาน และอยากให้ยืดหยุ่นเรื่องการทำงานมากขึ้น สำหรับสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากองค์กร อันดับหนึ่ง ได้แก่ การสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นและการทำงานจากบ้าน (84%)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการส่งเสริมศักยภาพและความสามารถแก่ครูให้เป็นครูผู้สอนยอดเยี่ยม พัฒนาครูให้มีความผูกพัน มีพลังในการทำงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเลิศแก่นักเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางการสร้างความผูกพันในงานสอน กิจกรรมภายในโรงเรียน และการบริการต่าง ๆ โดยการส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ทั้งทางด้านการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการอบรม การจัดสรรสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน เพื่อให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานที่มีคุณภาพ เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อพัฒนาครูให้มีความผูกพันในงาน มีพลังในการทำงาน พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยความผูกพันเพื่อส่งเสริมการเป็นครูผู้สอนยอดเยี่ยม
2. ควรทำการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง และนำผลการวิจัยมาดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
3. ควรมีการทำการวิจัยกับครูในโรงเรียนที่มีสภาพบริบทที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อจะได้แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนยอดเยี่ยมในบริบทที่แตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คมสันต์ สุวรรณเสริฐ. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐกฤตา นาแสง. (2565). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสังกัด อำเภอบ้านไผ่. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกูล. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(3): 953-967.
- ปัทมวารณ จินดารักษ์ และคณะ. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1): 3-11.
- พิมพ์พิสุทธิ ตั้งฤกษ์วราสกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทู่เมทกลุ่มเจเนอเรชันวาย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภพิชญ์ ศุขโกเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ศูนย์ปฏิบัติการรัฐดิจิทัลออนไลน์. (2564). New Normal มีอะไรที่องค์กรต้องปรับตัว เพื่อก้าวทันยุคใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2565, จาก <https://avl.co.th/blogs/new-normal-what-things-do-organizations-need-to-adjust/>
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. (2565). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2565, จาก <http://www.sesalpglpn.go.th/wp-content/uploads/2022/07/O28>