



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol.9, No.3, 2014, pp. 193-203

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล
A STUDY OF ENHANCED EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SECONDARY SCHOOL
TEACHERS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION ACCORDING TO THE
GUIDELINES FOR QUALITY SYSTEM MANAGEMENT WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL

นางสาวสุพรรณวษา โสภาพร*

Supanwasa Sopapom

ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์**

Walaiporn Siripirom, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ประชากร คือครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 331 คน ผู้วิจัยจึงใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ได้รับแบบสอบถามคืน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.96 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน การสร้างคุณค่าบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ทั้งนี้ ด้านการประเมินความผูกพัน ของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: takky.7@hotmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: walaiporn52@yohoo.com

ISSN 1905-4491

Abstract

The objective of this research was to study the enhanced employee engagement of secondary school teachers under the Bangkok Metropolitan Administration according to the guidelines for quality system management world-class standard school. The population comprised 331 teachers. The research instrument used in this study was a rating scale questionnaire and 80.96 % of questionnaires (268) were returned. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results were as follows: respondents perceived that the enhanced employee engagement of secondary school teachers under the Bangkok Metropolitan Administration according to the guidelines for quality system management world-class standard school as a whole were rated at a high practical level. The component rated at the highest average was the human resources to create value, followed by the factors of personnel and leadership development, and the assessment of employee engagement was the lowest average.

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ ความผูกพันของบุคลากร/ โรงเรียนมาตรฐานสากล

KEYWORDS: ENGAGEMENT /EMPLOYEE ENGAGEMENT/ WORLD - CLASS STANDARD SCHOOL

บทนำ

แนวคิดการบริหารจัดการแนวใหม่ในองค์การยุคปัจจุบันนั้นต่างมุ่งเน้นไปที่การสร้าง ความผูกพันของพนักงาน หรือ การหาเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การสร้างและบริหารความผูกพันของพนักงานในองค์การ เพื่อตอบสนองจากผู้บริหารที่มีการตั้งคำถามว่า "จะอย่างไรให้พนักงานอยู่กับองค์การได้ดีและมีความสุข หรือ อย่างน้อยที่สุดพนักงานจะต้องพูดถึงองค์การในทางที่ดี " (รุ่งโรจน์ อรรถานธิ, 2555) ในสภาวะปัจจุบันสังคม โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง และจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองการปกครอง ส่งผลให้สภาวะขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัย ภายในและภายนอก ดังนั้น องค์การต้องบริหารทรัพยากรทางการบริหารอันได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลต่อ ความอยู่รอดขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 2) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (นฤทธิ แสงสุขสว่าง, 2552) จึงกล่าวได้ ว่าทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จลุล่วง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้อง พัฒนาทั้ง 3 ด้านได้แก่ ทักษะ ความรู้ และเจตคติ ซึ่งหมายถึงความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อองค์การ ความ จงรักภักดี เจตคติอยู่ภายใต้จิตใจไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคคลสร้างผลงานที่ โดดเด่นออกมา เรียกว่า สมรรถนะ แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ในองค์การแต่หากไม่สามารถธำรงไว้กับองค์การได้ก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การรักษา บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การจึงเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การเพราะหากเสียบุคลากรที่

มีความสามารถไปก็เท่ากับว่าเสียองค์ความรู้ในส่วนนั้นๆไปทำให้ต้องคัดสรร บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรในส่วนนั้นมาทดแทนซึ่งเกิดปัญหาในความไม่ต่อเนื่องของงานและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการสูญเสียงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์การจะต้องตระหนักในการสร้างและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2553)

สภาพสังคมปัจจุบันเป็นสังคมฐานความรู้ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีการแข่งขันสูงในทุกองค์การทั้งด้านการศึกษา การผลิตสินค้า บริโภคชนิดต่างๆล้วนแข่งขันเพื่อให้เป็นที่หนึ่งในสินค้าและบริการของตน ทำให้มีการใช้กลยุทธ์ต่างๆมากมายในการพัฒนาองค์การรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในการณ์ปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในความสำเร็จขององค์การ คือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ สร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดโครงสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาความรู้ ผู้บริหารต้องสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับทั้งครูและนักเรียน เมื่อครูได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งแล้ว ย่อมเกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจในวิชาชีพยังมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งมากเท่าใด ความพึงพอใจและความผูกพันต่องานย่อมมากขึ้นเท่านั้น (เอื้ออัมพร ทิพย์ทิฆัมพร, 2554) ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำคัญมากในการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นได้ เช่น การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร บรรยากาศของความร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูซึ่งหากครูมีความผูกพันและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติย่อมส่งผลดีต่อผู้เรียนและการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การบริหารและรักษาครูดีมีความสามารถให้คงอยู่ในองค์การเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดริเริ่ม ใฝ่รู้ และเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาทุกด้านเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการใช้งบประมาณไปเป็นจำนวนมหาศาลเพื่อพัฒนาการศึกษาและบุคลากรครูแต่ก็ประสบปัญหาการขาดแคลนครู ขาดความต่อเนื่องในการจัดเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตกต่ำเนื่องจากครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีอัตราการโอนย้ายไปต่างจังหวัดเพิ่มสูงขึ้นทุกปีเนื่องจากปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาครอบครัว ไม่มีสวัสดิการบ้านพักในกรุงเทพมหานครทางผู้บริหารการศึกษากรุงเทพมหานครได้แก้ปัญหาโดยการเพิ่มค่าครองชีพ และทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้แต่ก็ยังมีอัตราการโอนย้ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผ่านมาในปี 2551 มีครูในสังกัดกรุงเทพมหานครขอโอนย้ายกลับภูมิลำเนา จำนวน 178 คน ปี 2552 จำนวน 287 คน ปี 2553 จำนวน 456 คน และปี 2554 (ต.ค. - ก.พ.) จำนวน 341 คน และโอนย้ายแล้ว 153

คน (ช่างสารกรุงเทพมหานคร, 2555) ซึ่งทำให้เกิดเป็นปัญหาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและ
ศูนย์เงินงบประมาณไม่น้อยในการดำเนินการคัดเลือก สรรหา บุคลากรใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขอโอนย้าย
ไป และหาหนโยบายในการแก้ปัญหาการโอนย้ายของครูเหล่านั้นโดยกำหนดสัญญาการโอนย้ายให้ผู้ที่ย้ายหลังปี
พ.ศ. 2554 รับราชการกับกรุงเทพมหานคร เป็นเวลา 5 ปีและกรณีขอโอนย้ายต้องทำงานรอ 1 ปีก่อนบรรจุ
ตำแหน่งใหม่ทดแทน แต่ถึงแม้จะมีกฎระเบียบการโอนย้ายก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการโอนย้ายได้เนื่องจากยังมี
การลาออกในปีงบประมาณ 2555 นี้ มีครูสังกัดกรุงเทพมหานครเกษียณราชการประมาณ 580 ราย โดยเป็นการ
เกษียณอายุตามอายุราชการ 327 ราย และเกษียณอายุก่อนหมดอายุราชการ หรือ เออร์ลี่รีไทร์ ประมาณ 250
ราย ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มาก จากสถิติการโอนย้ายและการลาออกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะภาระงานที่มากทำให้ครูเหน็ดเหนื่อยและไม่พึงพอใจในงานจึงขาดความผูกพัน
ต่อองค์กร เป้าหมายการทำงาน และการดำรงตำแหน่งงานที่ผ่านมา จึงมีการลาออกและโอนย้ายส่งผลให้ขาด
แคลนครูผู้สอนซึ่งกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2555)

จากสถิติการโอนย้ายและลาออกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอัตรา
สูงขึ้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ค่านิยมของสังคม หรือความเบื่อหน่ายในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้ขาดแคลนครูที่ปฏิบัติงาน ขาดความ
ต่อเนื่องของการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานทุกอย่างต้องอาศัยบุคคล หากทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ก็
ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อัตราการขาดงาน หรือการลาออก การโอนย้ายก็น้อยลง ซึ่งปัจจัยที่ส่ง
อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานของครู คือ ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาวิชาชีพและการ
เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ครู แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูก็ไม่ได้แตกต่างไปจาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ เพราะว่าหากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แล้วย่อมสามารถทำงานนั้นๆ ได้ดีมีผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย
สำคัญที่ส่งผลต่อผลงานของบริษัทหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นทำงานอยู่ ยิ่งมีความพึงพอใจสูงก็ยิ่งเพิ่มทัศนคติในเชิง
บวก และปฏิบัติงานด้วยความมานะพยายามเพิ่มมากขึ้น (เอื้ออัมพร ทิพย์ธิษณ์พร, 2554)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อการทำงานในองค์กร และรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้
ในองค์กรให้นานที่สุดเพื่อการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน
ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการ
ปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายและไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น(ชาญวุฒิ บุญสม, 2552)
การสร้าง ความผูกพันในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากร มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเท
ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ในทางตรงข้ามหากไม่สามารถบริหารบุคลากรใน
องค์กรให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันในการปฏิบัติงานในองค์กรได้นั้น โรงเรียนก็ต้องประสบปัญหา
การขาดแคลนครูเนื่องจากการโอนย้าย และการลาออกอยู่เสมอไป จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะพัฒนาองค์กร
ให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จนั้นต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรโดยการ
สร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมความ

ผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข พุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เยาวชนเป็นคนดีของสังคม ซึ่งเยาวชนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 6 โรงเรียน จำนวน 331 คน ประกอบด้วย โรงเรียนวิสุทธิศ จำนวน 35 คน โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ จำนวน 68 คน โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ จำนวน 86 คน โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ จำนวน 67 คน โรงเรียนมัธยมนาคราวันอุปถัมภ์ จำนวน 41 คน และมัธยมปยุราวาส จำนวน 34 คน ผู้วิจัยใช้ประชากร ทั้งหมด 331 คน ได้แบบสอบถามทั้งหมดกลับมาจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 80.96 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 33 ข้อ โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) แนวทางการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสร้างคุณค่าของบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร และผู้นำ 3) การประเมินความผูกพันของบุคลากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อให้ครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไป ทั้งหมด 331 ฉบับ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ และติดตามรับด้วยตนเอง ได้รับคืนทั้งสิ้น 268 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 80.96 ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วทำการตรวจคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่ครบถ้วน และสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้จำนวนครู 268 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 268 คน ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏ ดังนี้

เพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และ เป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 โดยพบว่าไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาเอกเลย

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15-19 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 20-24 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10-14 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไปมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ซึ่งมีจำนวนต่ำที่สุด

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล

สภาพการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า สภาพการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านการสร้างคุณค่าบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ทั้งนี้ ด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการสร้างคุณค่าบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดมาตรฐานและมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียนแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริการและสวัสดิการของโรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดนโยบายอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้ายเท่ากัน คือ (1) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนอัตรากำลังบุคลากรและตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมตามแผนพัฒนาโรงเรียน (2) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่เสมอเพื่อให้เทคโนโลยี และนวัตกรรม 3) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายพัฒนางานโดยคำนึงถึงความสามารถของครูที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการระยะสั้นและ ระยะยาว

ด้านการประเมินความผูกพันบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดการประเมินความผูกพันในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายการเสริมสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามสถานการณ์ และ โรงเรียนประเมินความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโดยพิจารณาจากพฤติกรรมการกล่าวถึงโรงเรียนและความร่วมมือในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมอันดีงาม เช่น การอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อาวุโส เพื่อส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูทุกระดับชั้นทุกช่วงวัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดการของ รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์ (2555) เรื่องการบริหารจัดการแนวใหม่ในองค์กรยุคปัจจุบันนั้นต่างมุ่งเน้นไปที่การสร้างความผูกพันของพนักงาน หรือ การหาเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การสร้างและบริหารความผูกพันของพนักงานในองค์กรเพื่อตอบโจทย์จากผู้บริหารที่มีการตั้งคำถามว่า "จะทำอย่างไรให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ดีและมีความสุข หรืออย่างน้อยที่สุดพนักงานจะต้องพูดถึงองค์กรในทางที่ดี

ด้านการสร้างคุณค่าบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารโรงเรียนผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากหลักเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินจึงทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรโดยเน้นการมีส่วนร่วมและยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริการและสวัสดิการของโรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดนโยบายอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากโรงเรียนยึดสวัสดิการแบบแผนจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครเป็นหลัก โดยไม่ได้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการรักษาแบบแผนงานองค์กรมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการแนวใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจัดแผนทดแทนอัตรากำลังเพื่อเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญต่างๆอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย อาจเนื่องจาก โรงเรียนต้องยึดนโยบายสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครเป็นตัวกำหนดหลักการดำเนินการด้านระเบียบการบรรจุตำแหน่งใหม่แทนตำแหน่งเดิม การโยกย้าย เปลี่ยนสังกัดของครูค่อนข้างล่าช้า และไม่สามารถบรรจุได้ตามความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริงนอกจากนี้ยังทำให้สูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมากในการคัดเลือก สรรหา พัฒนาบุคลากรใหม่ สอดคล้องกับ แนวคิดเรื่องพฤติกรรมองค์กรของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2553) ที่กล่าวว่า การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร เพราะหากเสียบุคลากรที่มีความสามารถไปก็เท่ากับว่าเสียองค์ความรู้ในส่วนนั้นๆไปทำให้ต้องคัดสรร บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรในส่วนนั้นมาทดแทนซึ่งเกิดปัญหาในความไม่ต่อเนื่องของงานและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการสูญเสียงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจะต้องตระหนักในการสร้างและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ด้านการประเมินความผูกพันบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดการประเมินความผูกพันในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากนโยบายการศึกษาของสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครกำหนดให้ทุกโรงเรียนบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมอันดีงาม เช่นการการอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อาวุโส เพื่อส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูทุกระดับชั้นทุกช่วงวัยประการสำคัญคือผู้บริหารได้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ดำเนินไปตามตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับ

สุดท้ายอาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม การดำเนินชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันที่มีความสัมพันธ์กันน้อย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอีกทั้ง หลักเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาที่เน้นประเมินด้านอื่นๆ มากกว่าวัฒนธรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมอันดีงามอย่างเป็นรูปธรรมได้ไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับ การศึกษาของเอื้ออัมพร ทิพย์พิชัยพร (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้าง ความเข้มแข็ง พัฒนาวิชาชีพครู การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารต่อครู ครูต่อครูด้วยกันและนักเรียน มีระดับน้อย ซึ่งอันที่จริงนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร บรรยากาศของความร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูซึ่งหากครูมีความผูกพันและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติย่อมส่งผลดีต่อผู้เรียนและการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การบริหารและรักษาครูดีมีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.1) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนวางแผนอัตรากำลังบุคลากรและตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมตามแผนพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้นสำนักงานการศึกษาควรจัดแผนทดแทนอัตรากำลังเพื่อเตรียมบุคลากร ในตำแหน่งสำคัญต่างๆ ในระยะ 3-5 ปีเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.2) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานการศึกษาควรมีกยุทธศาสตร์พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ท้นต่อเหตุการณ์

2. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริการและสวัสดิการของโรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดนโยบายอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและสวัสดิการต้องการจำเป็นของครูเพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการและจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม

2.2) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านวิชาการ อยู่เสมอเพื่อให้ทันเทคโนโลยี และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่เสมอเพื่อให้ทันเทคโนโลยี และนวัตกรรม

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการสร้างคุณค่า บุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาเรื่อง รูปแบบการสร้างคุณค่า บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่เสมอเพื่อให้ทันเทคโนโลยี และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริการและสวัสดิการของโรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดนโยบายอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสวัสดิการของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ข่าวสารกรุงเทพมหานคร. (2555). *รายงานประจำปี.กรุงเทพมหานคร: กองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร .*
- กองอัตรากำลัง . (2555). *ระเบียบการโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร .* กรุงเทพมหานคร: กองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร .
- ชาญวุฒิ บุญสม. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.* ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร.ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2553). *พฤติกรรมองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 9.กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพียร์ซัน เอดูเคชั่น.*
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์. (2555). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร.กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซนเตอร์.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545.กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561)* กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *โรงเรียนมาตรฐานสากลคู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
อรอุมา ศรีสว่าง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์
สาขาการบริหารองค์การและการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
เอื้ออัมพร ทิพย์ทิฆัมพร. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์บัณฑิต สาขาบริหารการพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .