



แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ
APPROACHES TO ENHANCE WORK ENGAGEMENT OF TEACHER
AT WATRAJABOPIT SCHOOL

ณัฐชนา ไชยพงศ์¹ ชีรภัทร กุโลภาส²
Natchana Chaipong¹ Dhirapat Kulophas²

^{1,2}คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Education, Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: natchana.c27@gmail.com

Received: July 2, 2018; Revised: August 8, 2018; Accepted: July 2, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ 2) นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนวัดราชบพิธ จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโดยรวมของครู แต่เมื่อพิจารณาในงานแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนคือ การมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสอน คือ การได้รับโอกาสพัฒนางาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

ประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 9 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนางาน คือ ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก

คำสำคัญ : ความผูกพันในงาน ครู โรงเรียน การเสริมสร้างความผูกพันในงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to: 1) determine the factors that influenced teachers' work engagement at Watrajabopit school; 2) present the approaches for enhancing teachers' work engagement at Watrajabopit school. The population used in this study were 106 teachers of Watrajabopit school. The data collection instrument used in this study were questionnaire and suitability and possibility assessment on approaches to enhance work engagement of teachers at Watrajabopit school. Data were analyzed by descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression analysis)

The results were as follows. 1) No factors had direct effects on teachers' work engagement but when considering the individual aspect, it was found that job autonomy influenced students counselling, while relationship between colleagues had impact on school work and services and getting a job development opportunity affected teaching. All were statistically significant at the .05 level. 2) The approaches for enhancing teachers' work engagement at Watrajabopit school were divided into three components and nine approaches. There were: 1) job autonomy where administrators gave the teachers an opportunity to participate in policy formulation and offer their own opinions; 2) relationship between colleagues by creating activities to strengthen the organizational culture and allow teachers to have good interactions with each other and 3) getting a job development opportunity to encourage teachers using a policy to develop their own potential for promoting academic standing or being accepted by outsiders.

Keywords: Work Engagement, Teachers, School, Enhance Work Engagement

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาคทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิถีชีวิต รูปแบบเศรษฐกิจและปฏิสัมพันธ์ของคนไทยในสังคม การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและการปรับปรุงระบบการผลิตพัฒนาครู เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ทักษะ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณความเป็นครู จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุขีดสุดได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ ครูมีหน้าที่พัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับนานาชาติ ประเด็นครูจึงต้องพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร (ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย, 2555) เพื่อให้พร้อมในการพัฒนาเยาวชนของชาติและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจากจะต้องพัฒนาระบบการผลิตครูและระบบการศึกษาแล้วนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวกเพื่อให้ครูมีพลังในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างแรงผลักดันให้ครูตั้งใจและทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ (อรพินธ์ ชูชม, 2557) ซึ่งการพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมสภาวะจิตใจเชิงบวกนั้นมีความสอดคล้องกับความผูกพันในงาน (Work engagement) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) คือการมีแรงใจและร่างกายในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อต่อความยากลำบากและอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) คือ การที่รู้สึกทำงานที่ตนเองทำมีคุณค่าและท้าทาย ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกมีความภาคภูมิใจ และเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน และ 3) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption) คือ การที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยบุคคลจะมีสมาธิในการทำงานจดจ่ออย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (หทัยทิพย์ สีส่วน, 2556) จากทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นจะช่วยพัฒนาให้ครูมีพลังเชิงบวกในการทำงาน ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองหรือเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

ปัญหาสถานการณ์ของโรงเรียนวัดราชพิธในปัจจุบันพบว่า อัตราการสอบย้ายโรงเรียนและย้ายโรงเรียนมีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนใกล้เคียงหรือโรงเรียนภายในกลุ่มเดียวกัน โดยอัตราการสอบย้ายโรงเรียนพบว่า ใน พ.ศ. 2560 พบว่ามีครูจำนวนทั้งสิ้น 5 คน ทำบันทึกข้อความขอสมัครสอบครูผู้ช่วยใหม่อีกครั้งเพื่อสอบย้ายโรงเรียนและอัตราการย้ายออกจากโรงเรียนของข้าราชการครูมีจำนวนเพิ่มขึ้น ได้แก่ พ.ศ. 2558 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 3 คน, พ.ศ. 2559 มีจำนวนครู

ที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 2 คน และ พ.ศ. 2560 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 7 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เป็นต้น (งานบุคลากร โรงเรียนวัดราชพิพิธ, 2560) ซึ่งจากผลการรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA) ประจำปี 2558 ของโรงเรียนวัดราชพิพิธ กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ สถิติการลา สถิติการยื่นคำร้องขอย้าย สถิติการร้องทุกข์ สถิติการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เป็นต้น ส่งผลต่อจำนวนคาบสอนของครูเนื่องจากอัตราครูไม่เพียงพอต่อจำนวนห้องเรียนและความต้องการของนักเรียน กระทั่งไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้ประสิทธิภาพจากการขาดอัตราครูบรรจุครู

การย้ายออกจากโรงเรียนนั้นมีปัจจัยหลากหลายสาเหตุด้วยกัน ยกตัวอย่างเช่น ภาระงานที่มีค่อนข้างมาก การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การขาดทรัพยากรทางการศึกษา (ธฤตา วงศ์สารรัตน์, 2555) ส่วนหนึ่งมาจากการที่ครูไม่มีความผูกพันในงาน ทำให้ครูขาดพลังในการทำงาน เปื่อหน้ากับการทำงาน โดยจากรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA) โรงเรียนวัดราชพิพิธประจำปีการศึกษา 2558 มีความสอดคล้องกับหลักการของความผูกพันในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในงานประกอบด้วย ปัจจัยจากงาน ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสังคม 2) การมีอิสระในการทำงาน 3) การได้รับข้อมูล 4) การได้รับโอกาสพัฒนางาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) การรับรู้คุณค่าในตนเอง 3) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) โดยทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการสร้างองค์ประกอบของความผูกพันขององค์กร โดยกำหนดคณะกรรมการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร การสังเกต การสัมภาษณ์ การพูดคุย มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของบุคลากรและได้จำแนกออกเป็นองค์ประกอบของตัวชี้วัดความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาระงานในความรับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผู้นำและวัฒนธรรมในสถานศึกษา 4) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ และ 5) ด้านความเป็นมิตรและความเอื้ออาทรของบุคลากร ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยจากงานด้วยกันทั้งสิ้น ทางผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยจากงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานเท่านั้น เพื่อปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันในงาน จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทুমเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในงาน สามารถทำงานสำเร็จได้ อีกทั้งสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีพลังใจ พลังกายในการทำงาน เพื่อให้การทำงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดกับบริบทของครูทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การทำงานวิจัย งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และงานโรงเรียนและงานบริการ เป็นต้น

(อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) และขอยกเว้นการศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยมาจากลักษณะนิสัย ความรู้สึกนึกคิด จิตสำนึกที่อยู่ภายในตัวของบุคคลซึ่งอยู่เหนือขอบเขตของงานวิจัยฉบับนี้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจากงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ เพื่อสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

การทบทวนวรรณกรรม/กรอบแนวคิดการวิจัย

ความผูกพันในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานทั้งต่างประเทศและในประเทศพบว่า Bakker and Bal (2010) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในงานเป็นการใส่ใจในงาน จดจ่อในงานได้อย่างมีความสุข ความยึดมั่นผูกพันในงานอาจจะหมายถึง การที่บุคคลในองค์กร มีความกระตือรือร้น ความหลงใหล และมีพลังแรงกายในการทำงาน สอดคล้องกับปัญจมาศ ทวีชาติานนท์ (2555) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตทางบวกที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่สะท้อนออกมาจากความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมต่าง ๆ อันแสดงให้เห็นถึง ลักษณะของความกระตือรือร้น การเสียสละ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรม สามารถสรุปความหมายของความผูกพันในงานได้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตเชิงบวกที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานตาม มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้นในงาน 2) ความอุทิศทุ่มเทในงาน 3) ความจดจ่อใส่ใจในงาน จะส่งผลให้บุคคลมีพลังทั้งทางกาย ทางใจ เพื่อทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันในงานทั้งในประเทศและในประเทศพบว่า Bakker, A. B. (2011) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในงานมีความสำคัญคือจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่ให้อยากทำงานในสภาวะการถูกกดดันจากการทำงาน จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีทักษะการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานดำเนินต่อไปแบบเป็นวงจร และอรพินธ์ ชูชม (2557) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในงานมีความสำคัญคือจะส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อ

พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันในงาน คือ จะทำให้คนในองค์กรมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลไปถึงพฤติกรรมการทำงานที่มีความทุ่มเทในการทำงาน เอาใจใส่ในการทำงาน ทำให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในสถานะที่ถูกกดดันจากการทำงานได้ ส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดผลสำเร็จขององค์กรได้

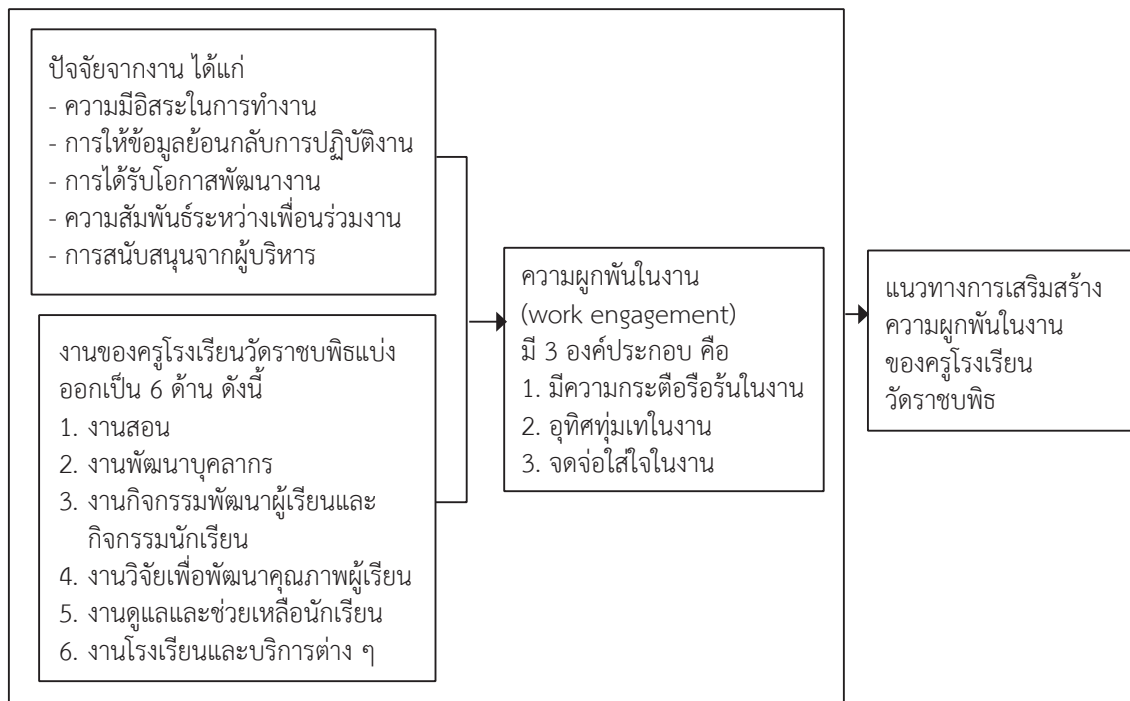
ปัจจัยจากงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์ปัจจัยจากงานได้ 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสพัฒนางาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ปัจจัยจากการทำงาน

ปัจจัยจากงาน \ งานวิจัย	1. Bakker (2010), Bakker and Demerouti (2007, 2008) (อ้างถึงใน Albrecht, Simon, L., 2013)	2. Schaufeli, W. B. and Salanova, M. (2008)	3. เนติยา แจ่มทิม (2557)	4. อรพันธ์ ชูชม (2557)	5. อุษณีย์ รองพิณิจ (2555)	6. อำพรพันธุ์ กังวานวัฒน์ศิริ (2554) อ้างถึงใน ชรินทร์รัตน์ ปัทมาพิสุทธิ์, 2557)	7. ชีรภัทร กุโลภาส (2556)
ความมีอิสระในการทำงาน	✓	✓			✓		✓
การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓		✓
การได้รับโอกาสพัฒนางาน		✓	✓		✓		✓
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓
การสนับสนุนจากผู้บริหาร			✓	✓		✓	✓

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ปัจจัยจากงาน จากนั้นนำมาสรุปเป็น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความผูกพันในงานและปัจจัยจากงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำร่างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธและ

ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดราชบพิธ จำนวน 106 คน โดยงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานของครู และปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร โดยมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนีคือ IOC (Item Objective Congruence) ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และมีการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีแอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการทำงานและการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนวัดราชบพิตร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงานของครู และปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร เป็นคำถามลักษณะแบบให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open ended question)

ชุดที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันในงานและปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlations) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในชุดที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 74 คน ประกอบด้วย ครูที่เป็นเพศชาย 32 คน (ร้อยละ 43.2) และเพศหญิง จำนวน 42 คน (ร้อยละ 56.8) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระพบว่า ครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 14 คน (ร้อยละ 18.9) ช่วงอายุส่วนใหญ่ของครูคือ 20-29 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 32 คน (ร้อยละ 43.2) รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 27.0) ครูส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 83.8) และมีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 50) เมื่อพิจารณาจากตำแหน่งและวิทยฐานะของครูพบว่า ครูส่วนมากเป็นครู ค.ศ. 1 จำนวน 31 คน (ร้อยละ 41.9) รองลงมาเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 15 คน (ร้อยละ 20.3)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1.1 ระดับปัจจัยจากงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การได้รับโอกาสพัฒนางาน ($M = 2.93$, $SD = 0.65$) รองลงมาคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($M = 2.86$, $SD = 0.72$) ลำดับถัดมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ($M = 2.84$, $SD = 0.79$) ต่อมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน ($M = 2.83$, $SD = 0.81$) และลำดับสุดท้ายคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน ($M = 2.60$, $SD = 0.72$)

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานทั่วไปมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีอิสระในการทำงาน ($r = .210$) ความผูกพันในงานพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน ($r = .379$) ความมีอิสระในการทำงาน ($r = .338$) การได้รับโอกาสพัฒนางาน ($r = .329$) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ($r = .288$) และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($r = .286$) ตามลำดับ ความผูกพันในงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับโอกาสพัฒนางาน ($r = .223$) ความผูกพันในงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีอิสระในการทำงาน ($r = .228$) และการได้รับโอกาสพัฒนางาน ($r = .192$) และความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($r = .311$) และความมีอิสระในการทำงาน ($r = .254$)

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชพิธ

ผลการวิจัยพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโดยรวมของครูโรงเรียนวัดราชพิธ แต่เมื่อพิจารณาแยกเป็นงานแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสอนคือการได้รับโอกาสพัฒนางาน ($\beta = .462$) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานสอนได้ร้อยละ 8.9 ($R^2 = 0.89$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนคือ การมีอิสระในการทำงาน ($\beta = .391$) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนได้ร้อยละ 12 ($R^2 = 0.12$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .378$) ตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ ได้ร้อยละ 15 ($R^2 = 0.15$) นอกจากนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมนักเรียนคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงไม่นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชพิธในปัจจัยดังกล่าว เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงานจะทำให้ความผูกพันในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมนักเรียนลดลง โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสอนของครู

ความผูกพันในงานสอน	B	S.E.	Beta	P
Constant	4.024	.235		.000
ความมีอิสระในการทำงาน	.073	.092	.143	.431
การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน	-.071	.120	-.123	.555
การได้รับโอกาสพัฒนางาน	.294	.127	.462	.024
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.000	.101	.000	.999
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	-.201	.110	-.384	.071

$R^2 = .089$ SEE = .41 F = 1.33

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสอนคือ การได้รับโอกาสพัฒนางาน ($\beta = .462$) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานสอนได้ร้อยละ 8.9 ($R^2 = 0.89$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน

ความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน	B	S.E.	Beta	P
Constant	3.470	.270		.000
ความมีอิสระในการทำงาน	.234	.106	.391	.031
การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน	-.234	.138	-.347	.094
การได้รับโอกาสพัฒนางาน	.244	.146	.329	.100
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.044	.116	.066	.706
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	-.114	.126	-.186	.370

$R^2 = .12$ SEE = .47 F = 1.77

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนคือ การมีอิสระในการทำงาน (beta = .391) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนได้ร้อยละ 12 ($R^2 = 0.12$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ

ความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ	B	S.E.	Beta	P
Constant	3.306	.314		.000
ความมีอิสระในการทำงาน	.214	.124	.302	.088
การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน	-.158	.161	-.198	.327
การได้รับโอกาสพัฒนางาน	.074	.170	.084	.666
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.300	.135	.378	.030
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	-.183	.147	-.252	.217

$R^2 = .15$ SEE = .55 F = 2.63

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (beta = .378) ตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ ได้ร้อยละ 15 ($R^2 = 0.15$)

3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

ผลการวิจัยพบว่า การร่างแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธนั้น ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากการสำรวจความคิดเห็นของครูโรงเรียนวัดราชบพิธพบว่าปัจจัยที่อิทธิพลต่อผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสพัฒนางาน และทำการวิเคราะห์ข้อคำถามย่อย โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจากการทำงานในการปฏิบัติของผู้บริหารที่น้อยที่สุดไปยังมากที่สุด เป็นการเรียงลำดับว่า ปัจจัยใดคือปัจจัยเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาตามลำดับ และจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ จากนั้นนำมาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับความเหมาะสมของภาษา และสามารถสรุปเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน สามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ และให้อิสระครูในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3.2 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย/นโยบายที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ โดยเน้นย้ำบทบาทสำคัญของทุกฝ่ายเพื่อให้ครูแต่ละฝ่ายเข้าใจและร่วมมือกันทำงานจนสำเร็จ

3.3 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรึกษาปัญหาร่วมกับเพื่อนครู

3.4 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคีและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน

3.5 ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม ทักษะศึกษา หรือเรียนคอร์สระยะสั้นในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือเข้าแข่งขันเพื่อให้ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ

3.6 ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต

3.7 ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครู และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง

3.8 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัย ต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อพัฒนาตนเองและ พัฒนางานในโรงเรียน

3.9 ผู้บริหารเห็นคุณค่า/ให้รางวัลและให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผล การปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนานักเรียนหรือโรงเรียนอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

จากผลการวิจัยพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโดยรวม แต่เมื่อพิจารณา แยกเป็นงานแต่ละด้านพบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องานรายด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานสอน คือ การได้รับโอกาสพัฒนางาน และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธที่มาจากปัจจัยการได้รับ โอกาสการพัฒนางาน มี 5 แนวทาง คือ

1.1 ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ครู ได้เข้าร่วมการอบรม ทัศนศึกษา หรือเรียนคอร์สระยะสั้นในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือเข้าแข่งขันเพื่อให้ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับ โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ

1.2 ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ที่สำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต

1.3 ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครู และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ของตนเอง

1.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ทดลองวิธีการทำงานใน 3 รูปแบบใหม่ ๆ ต่างจากเดิมเพื่อ ความทันสมัยต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางานในโรงเรียน

1.5 ผู้บริหารเห็นคุณค่า/ให้รางวัลและให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มี ผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนานักเรียนหรือโรงเรียนอย่างชัดเจน

จะเห็นว่าแนวทางที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนางานของครู เมื่อนำมาปรับใช้ในด้านงานสอน จะทำให้ครูได้เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ และ มีความหลากหลาย เพื่อนำมาปรับปรุงมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนการสอน เนื่องจาก

ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวรรณ สายเพชร (2554) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูมีดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการสอนแบบหลากหลายและมีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) สนับสนุนการดูงานระหว่างกลุ่มสาระหรือศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น ส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอก และส่งเสริมให้ครูได้อบรมหรือศึกษาต่อ 3) ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับวิทยฐานะ สนับสนุนการจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขามาให้ความรู้แก่ครู มอบหมายบทบาทและหน้าที่สำคัญให้ครูรับผิดชอบ และส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำครูต้นแบบ 4) สนับสนุนการนำเสนอเกี่ยวกับครูผู้ที่มีผลงานดีเด่นให้คนในองค์กรรับทราบ ส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และใช้ผลงานมาพิจารณาเกณฑ์การให้รางวัลความดีความชอบ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนคือ การมีอิสระในการทำงาน แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธที่มาจากปัจจัยความมีอิสระในการทำงานคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน สามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ และให้อิสระครูในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยรายชื่อของความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนที่มากที่สุดคือ ครูสละเวลาว่างในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทั้งทางด้านพฤติกรรมและการเรียน จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนวัดราชบพิธให้ความสำคัญและทุ่มเทในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาเป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณี รองพินิจ (2555) ที่กล่าวว่า ครูพร้อมจะช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เมื่อนักเรียนมีปัญหาโดยไม่รู้สึกละอาย ครูมีพลังในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและมีความสุขในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน

จากแนวทางการสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธที่กล่าวข้างต้น การเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการวางแผนจัดการระบบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนที่ซับซ้อน สามารถคิดและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนได้ด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักเรียนที่อยู่ในความดูแลได้โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต จะทำให้ครูมีความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนวัดราชบพิธที่กล่าวว่า กระบวนการสร้างความมีอิสระในการทำงาน ทำได้โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ และสามารถให้ครูเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธที่มาจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มี 3 แนวทาง คือ

3.1 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย/นโยบายที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ โดยเน้นย้ำบทบาทสำคัญของทุกฝ่ายเพื่อให้ครูแต่ละฝ่ายเข้าใจและร่วมมือกันทำงานจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิวาวัฒน์ ธนาสนะ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นในทุกฝ่ายขององค์กร เปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3.2 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาร่วมกับเพื่อนครู โดยสอดคล้องกับข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนวัดราชบพิธคือ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กร โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์หรือองค์ความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องและจากเพื่อนสู่เพื่อน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูในโรงเรียน และมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคณินิจ อินทร์อ่อง (2548) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมงานกีฬาสี งานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ ทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสามัคคีและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดลนภา ดิบุปผา (2555) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารองค์กรด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดี ด้วยความกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครู เพื่อพัฒนาครูให้มีความผูกพันในงาน มีพลังในการทำงาน พร้อมจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารได้แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานสอน งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน และงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ โดยการส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นมิตรในการทำงาน จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสการพัฒนาทั้งทางด้านการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การจัดสรรสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน เพื่อให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบาย เพื่อการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูในโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน เพื่อให้ครูเกิดความกระตือรือร้น อุทิศทุ่มเท และจดจ่อใส่ใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในงานร่วมกับปัจจัยจากการทำงาน

2.2 ควรมีการทำการวิจัยกับครูในโรงเรียนที่มีสภาพบริบทที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อจะได้แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูในบริบทที่แตกต่างกันออกไป

รายการอ้างอิง

- คณิงนิจ อินทร์อ่อง. (2548). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชรินทร์รัตน์ ปัทมาพิสุทธิ. (2557). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์ เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง).
- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับ ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ทิวาวัฒน์ ธนาสนะ. (2559). บทบาทการสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรขนาดใหญ่. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 1090-1098.
- ธฤตา วงศ์สารรัตน์. (2555). ปัจจัยความเหนื่อยหน่ายของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 (Predicting Variables to Burnout of Teachers under Nan Primary Education Service Area Office1). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 38(2), 209-222.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยืดหยุ่นของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรปรับ : การวิจัยแบบผสมวิธี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- เนติยา แจ่มทิม. (2557). ตัวแปรที่มาก่อนความยืดหยุ่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างอำนาจที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย พยาบาลราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปัญจมาศ ทวีชาตินันท์. (2555). ปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กร ไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปิยะพันธ์ ทยานิธิ. (2558). ความเป็นอิสระกับการกำกับดูแลที่ดี. Forbes Thailand Magazine. สืบค้น 15 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.forbesthailand.com/commentaries-detail.php?did=312>

- ปิยะวรรณ สายเพ็ชร. (2554). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- โรงเรียนวัดราชบพิธ. (2558). รายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA). กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดราชบพิธ.
- โรงเรียนวัดราชบพิธ. (2560). งานบุคลากรโรงเรียนวัดราชบพิธ. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดราชบพิธ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิค.
- หทัยทิพย์ สีส่วน. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). วิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(2) กรกฎาคม-ธันวาคม 2557.
- อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน (DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF TEACHER RETENTION WITH WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Albrecht, Simon, L. (2013). *Work engagement and the positive power of meaningful work, in Advances in positive organizational psychology*. Bingley, England: Emerald Group Publishing Limited, pp. 237-260.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A .B., & P. M. Bal. (2010). Weekly work engagement and performance. A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. *The individual in the changing working life*, 380.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Chamtim, N. (2014). *The variables that came before the commitment to work and the strengthening of the influence performance and good membership behavior of the organization of nursing instructors Rajachonnani Nursing College Ministry of Public Health*. (Doctoral's thesis, Kasetsart University). [In Thai]
- Choochom, A. (2014). Analysis of work commitment structure. *Journal of Management and Technology Eastern University*, 11(2) July-December 2014. [In Thai]
- Dibhupha, D. (2012). *The relationship between culture in the organization Relationship with colleagues and Commitment in the organization of employees of AB Food Company, Samut Prakan Province*. (Independent study, Master's degree, Sumutha Thammamathirat University). [In Thai]
- In-Ong, K. (2005). *Elements that influence employee collaboration of Bangkok Television and Radio Company Limited, Chatuchak District, Bangkok*. (Master's thesis, Srinakharinwirot University). [In Thai]
- Kulopas, D. (2013). *The influence of true leadership on student achievement with looking at the positive academic world and teacher adherence as a transmission variable and school size as an adjustment variable: mixed method research* (Doctoral's thesis, Chulalongkorn University). [In Thai]
- Office of the Education Council. (2017). *National education plan 2017-2036* (1st Edition). Prickwan Graphic Co., Ltd. [In Thai]
- Pattamapisut, C. (2014). *Organization commitment of hospital staff in Thanyarak Chiang Mai*. (Master's thesis, Mae Fah Luang University). [In Thai]
- Rongpinij, A. (2012). *Development of a causal model of teacher retention with work engagement as mediator*. (Master thesis, Chulalongkorn University). [In Thai]
- Saipetch, P. (2011). *The role of school administrators in promoting teaching and learning of teachers in Nonthaburi Province administration organization*. (Master's thesis, Pathum Thani University). [In Thai]
- Sisuan, H. (2013). *The causal relationship between the quality of the professional experience process and adherence to the work of the students, with the belief in their abilities as passing variables*. (Master thesis, Chulalongkorn University). [In Thai]

- Srisuriyachai, P. (2012). *Human resource development based on the soft-side management concepts in alternative schools*. (Master's thesis, Chulalongkorn University). [In Thai]
- Thanasana, T. (2016). Role of relationship building in large organizations. *Academic journal Silpakorn University*, 9(1), 1090-1098. [In Thai]
- Thawichatanont, P. (2012). *Multilevel factors that affect the commitment of staff. Non-profit organizations operating in AIDS*. (Master's thesis, Srinakharinwirot University). [In Thai]
- Thayanithi, P. (2015). *Independence and good governance*. Forbes Thailand Magazine. Retrieved June 15, 2018, from <http://www.forbesthailand.com/commentaries-detail.php?Did=312>. [In Thai]
- Wat Ratchabophit School. (2015). *Report on methods and performance according to the quality award criteria of the Office of the Basic Education Commission (ScQA)*. Bangkok: Wat Ratchabophit School. [In Thai]
- Wat Ratchabophit School. (2017). *Division of Human Resource at Wat Ratchabophit School*. Bangkok: Wat Ratchabophit School. [In Thai]
- Wongsarat, T. (2012). Burnout factors of teachers Under the Office of Nan Primary Educationnal Service Area Office1. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 38(2), 209-222. [In Thai]