

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*

The Action Plan to Organizational Commitment of Private School Teachers, Mueang District, Chiang Mai Province

นันทิกา มากมาย (Nantika Makmai)^{**}

ชูชีพ พุทธประเสริฐ (Choocheep Puthaprasert)^{***}

ยงยุทธ ยะบุญธง (Yongyouth Yaboonthong)^{****}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ วิธีการดำเนินการศึกษามี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนเอกชนในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับผู้บริหารที่

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

The Article Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education Degree in Educational Administration at Chiang Mai University

** นักศึกษาปริญญาโทตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ E-mail: singhakom@hotmail.com

Graduate Student of the Requirements for the Master of Education Degree in Department of Education (Educational Administration) at Chiang Mai University. E-mail: singhakom@hotmail.com

*** ประธานที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ สาขาการศึกษา วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Advisor: Assoc.Pro F Dr.Choocheep Puthaprasert Ed.D. in Educational Administration at Chiang Mil University

**** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง สาขาการศึกษา วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Co-Advisor: Lect.Dr. Yongyouth Yaboonthong Ed.D. in Educational Administration at Chiang Mil University

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ลำดับที่ 1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และลำดับที่ 3 คือความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และแต่ละด้านพบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกิน 1.00 ทุกด้าน ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการคงอยู่ ลำดับที่ 2 ด้านบรรทัดฐาน และลำดับที่ 3 ด้านความรู้สึก และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน และเรียงตามลำดับ คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะความท้าทายของงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อน 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4) ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ5) ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้าง

2. แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ ที่จัดทำขึ้นประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้แผนปฏิบัติการ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โครงการ ประกอบด้วย 7 โครงการ กิจกรรม ประกอบด้วย 18 กิจกรรม วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และปฏิทินการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ลำดับที่ วัน เดือน ปี โครงการ กิจกรรม ความผูกพันต่อองค์กร และผู้รับผิดชอบ

3. ผลตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แผนปฏิบัติการมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

คำสำคัญ : แผนปฏิบัติการ, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study levels of the organizational commitment, problem levels of the organizational commitment, and factors to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province, 2) to construct the action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province, and 3) to examine the efficiency of the action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district,

Chiang Mai province. There were three steps of this study as follows: 1) to study the levels of the organizational commitment, problem levels of the organizational commitment, and factors to promote the organizational commitment. The samples were private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province, academic year 2016, in a total of 310 respondents, an instrument used was a questionnaire; and the data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. To construct the action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province by workshop with administrators who in charge with personnel administration, personnel leader, a total number of 27 respondents, The data were analyzed by using analytic induction. 3) to examine the efficiency of the action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province to examine the efficiency of the action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province by 9 school directors, and the data were analyzed by using frequency and percentage

The study results showed that

1. As regards the levels of the organizational commitment of private school teachers in overall were at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the first level of teacher organizational commitment was the organizational commitment concerning feelings, followed by the organizational commitment concerning persistence, and the third level was the organizational commitment concerning the norm and individual. It was found that by each aspect, teachers responded inconsistently with the standard deviation was more than 1.00. The problem levels of the organizational commitment in overall were at a high level. When considering each aspect from high to low level, it was found that the first level was persistence, the second level was norm, and the third level was feelings; and factors enhancing the organizational commitment of private school teachers in overall were at a high level. When considering each aspect in order of priority level such as 1) factors concerning the challenge of the job and relationship with friends; 2) factors concerning relationships with bosses; 3) factors concerning work progress and participation in the administration; 4) factors concerning the independence of performance and environment of performance; and 5) factors concerning the wage.

2. The action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province was constructed by composing of instruction of planning implementation, purpose, goals including promoting the organizational commitment,

7 projects, 18 activities, objectives, indicators of achievements, duration, responsibilities and calendar of operations, including sequences, dates, projects, activities, the organizational commitment, and responsible person.

3. The efficiency of the action plan to promote the organizational commitment of private school teachers, Mueang district, Chiang Mai province showed that the action plan was accurate, appropriate, and possible for the real implementation.

Keyword : Action plan, Organizational Commitment, Private Schools

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการแข่งขันสูง แต่ละองค์กรต่างคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และวัฒนธรรมการทำงานเดียวกับองค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน เมื่อได้มาซึ่งบุคลากรเหล่านี้แล้ว องค์กรยังต้องหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ให้ยาวนานที่สุด เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (กนกพร ทวีวัฒน์, อรพิน สันติธรากุล, นฤมล กิมภากรณ์ และเชมกร ไชยประสิทธิ์, 2551) และวิธีดังกล่าว คือ การสร้างบุคลากรทุกคนให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกจากงาน และอัตราการขาดงาน (พิชิต เทพวรรณ, 2554) มีองค์กรจำนวนมากที่สูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป เท่ากับว่าองค์กรนั้นได้เสียต้นทุนโดยรับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะเดียวกัน องค์กรก็ต้องลงทุนเพิ่มในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรที่เสียไป นอกจากจะสูญเสียเงินและเวลาแล้ว ยังส่งผลกระทบ ต่อผลิตผลขององค์กรด้วย

โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งครูถือว่าเป็นบทบาทสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนได้อย่างถูกต้อง และเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา, 2558) จากข้อมูลสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมามีว่า ปีการศึกษา 2554 มีจำนวนครูที่ลาออก 3,939 คน และปีการศึกษา 2555 มีจำนวนครูที่ลาออก 14,422 คน ซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นถึง 3.67 เท่า และมีแนวโน้มที่ครูจะลาออกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน และการลาออกกลางคันของครูโรงเรียนเอกชนยังส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมาเช่นกัน ทำให้การเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียนขาดช่วงไม่เป็นไปตามแผนที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ (ศุภริณี อำนวย, 2553)

ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยร่วมกันกำหนดและจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อนำไปปฏิบัติจริงในองค์กรโรงเรียนเอกชน ดังนั้น

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษา วิชาเอกการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเป็นผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ จึงศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยฉบับนี้จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดจำนวนการลาออกของครู และที่สำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่นักเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นครูในโรงเรียนเอกชนที่จัดกระบวนการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตอำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,418 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเฮนเดล (อ้างใน เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552) จำนวน 305 คน และผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาไว้จำนวน 310 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับปัญหาความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการอธิบาย

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล หัวหน้าฝ่ายบุคคล ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย มีดังนี้

1. วาระการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

2. แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการกรอกข้อมูลตามองค์ประกอบของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบประสิทธิภาพแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนดาราวิทยาลัย โรงเรียนเทพดินทร์วิทยาลัย โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลวิทยาลัย โรงเรียนพระหฤทัย โรงเรียนพิงค์รัตน์ โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย โรงเรียนมารมาราวีชัยวิทยา โรงเรียนโกวิทอรัญเชียงใหม่ และโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ รวมจำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

แบบตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาทุกประเด็นคำถามต้องมีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไปของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วยจึงจะถือว่าประเด็นนั้นๆ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจากการตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับ คือ ลำดับที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้านบรรทัดฐาน และลำดับที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้านความรู้สึก เมื่อพิจารณาตารางละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ทุกประเด็นข้อคำถามครูมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับ คือ ลำดับที่ 1 ระดับปัญหาความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมา คือ ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้านบรรทัดฐาน และลำดับที่ 3 ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนด้าน และปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแต่ละด้านอยู่ใน

ระดับใกล้เคียงกัน คือ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เรียงตามลำดับ คือ ลำดับที่ 1 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะความท้าทายของงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และ ลำดับที่ 3 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย

2.1 คำชี้แจงการใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ จัดทำขึ้นด้วยความร่วมมือของกลุ่มโรงเรียนเอกชน จำนวน 9 โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความรู้สึกถึงความมั่นคงของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะส่งผลต่อครูให้คงอยู่เป็นสมาชิก เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานโดยไม่คิดโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนนี้มีเนื้อหาที่ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้แผนปฏิบัติการ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โครงการ กิจกรรม วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และปฏิทินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลำดับที่ วัน เดือน ปี กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ มีจำนวนทั้งหมด 7 โครงการ 18 กิจกรรมเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนเอกชนพิจารณา นำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน หรือเลือกบางส่วนของแผนปฏิบัติการ เช่น โครงการ กิจกรรม บรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ และความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ จะสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมกับความแตกต่างของโรงเรียนเอกชนแต่ละกลุ่มต่อไป

2.2 จุดมุ่งหมายแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างความสำเร็จในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อใช้ป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อลดความผิดพลาดและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน 4) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดงบประมาณประจำปีอย่างเหมาะสม

2.3 เป้าหมาย แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ 1) มีแนวทางสร้างความสำเร็จในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน 2) มีแนวทางการป้องกันและลดความเสี่ยงในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน 3) มีแนวทางลดความผิดพลาดและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน 4) มีแนวทางในการกำหนดโครงการ กิจกรรม งบประมาณประจำปีอย่างเหมาะสม

2.4 ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ จัดตามลำดับ คือ ลำดับที่ 1 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะความท้าทายของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 2 ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 3 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วม

ร่วมในการบริหารงาน ลำดับที่ 4 มี 2 ปัจจัยที่ได้แก่ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 5 ได้แก่ การมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ลำดับที่ 6 ได้แก่ อัตราค่าจ้าง

2.5 โครงการ กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย

2.5.1 โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคีในองค์กร ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) กิจกรรมศึกษาดูงานของครูในและต่างประเทศ 2) กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์วันครู 3) กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์วันปีใหม่ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีของครูในองค์กร ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 1) ร้อยละ 90 ของครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ร้อยละ 90 ของครูมีความรักและสามัคคีในหมู่คณะ ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบฝ่ายบริหาร

2.5.2 โครงการด้วยรักและผูกพัน ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) กิจกรรมกระเช้าเยี่ยมไข้ 2) กิจกรรมอวยพรวันคล้ายวันเกิด 3) กิจกรรมสุขสันต์วันเกษียณ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริหาร และหัวหน้างาน 2) เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 1) ร้อยละ 90 ของครูมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริหาร และหัวหน้างาน 2) ร้อยละ 90 ของครูแสดงความเคารพนับถือและมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริหาร และหัวหน้างาน ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบฝ่ายบริหารงานบุคคล

2.5.3 โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) กิจกรรมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพครูสู่ครูมืออาชีพ 2) กิจกรรมมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่สร้างนวัตกรรมการสอนและสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานและพัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 1) ร้อยละ 90 ของครูได้รับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรอบด้าน 2) ร้อยละ 90 ของครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบฝ่ายบริหารงานวิชาการ

2.5.4 โครงการกองทุนเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) กิจกรรมพิจารณามอบทุนเพื่อการศึกษาประจำปี 2) กิจกรรมกัณฐ์ทุนเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมเพื่อมอบทุนการศึกษาประจำปี 2) เพื่อให้มีกองทุนกัณฐ์เพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเองสำหรับครู ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 1) ร้อยละ 90 ของครูมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ เกี่ยวกับการพิจารณามอบทุนการศึกษาประจำปี 2) ร้อยละ 90 ของครูมีโอกาสศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบฝ่ายงบประมาณ

2.5.5 โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) กิจกรรมกำหนดแผนงานเพื่อพัฒนางานแต่ละฝ่าย 2) กิจกรรมปรับสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้แต่ละฝ่ายงานสามารถกำหนดและวางแผนงานของตนเอง 2) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศ และวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ 1) ร้อยละ 90 ของแต่ละฝ่ายงานมีแผนปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผล 2) ร้อยละ 90 ของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม บรรยากาศและวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2.5.6 โครงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) คัดเลือกคณะกรรมการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงาน 2) กิจกรรมการประสานงานและบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 2) เพื่อจัดโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาของแต่ละฝ่ายงานที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 1) ร้อยละ 90 ของครูมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2) ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่ชัดเจนในการลงสู่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบฝ่ายบริหารทั่วไป

2.5.7 โครงการสวัสดิการเพื่อความมั่นคง ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะ คือ 1) กิจกรรมพิจารณาความดีความชอบ 2) กิจกรรมกองทุนเพื่อช่วยเหลือ 3) กิจกรรมสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงินฉุกเฉิน 4) กิจกรรมโบนัสประจำปี (พิจารณาตามผลประกอบการของแต่ละปี) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับครูและบุคลากร 2) เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 1) ร้อยละ 90 ของครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ 2) ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาตลอดปีการศึกษา ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายงบประมาณ

2.6 ปฏิทินการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 7 โครงการ 18 กิจกรรมเสนอแนะ เรียงลำดับ คือ โครงการด้วยรักและผูกพัน มี 2 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 1 กิจกรรมอวยพรวันเกิด ลำดับที่ 2 กิจกรรมกระเช้าเยี่ยมไข้ โครงการสวัสดิการเพื่อความมั่นคง มี 2 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 3 กิจกรรมพิจารณาความดีความชอบ ลำดับที่ 4 กิจกรรมสวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงินฉุกเฉิน โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 5 กิจกรรมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพครูสู่ครูมืออาชีพ โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อประสิทธิภาพการสอนของครู มี 2 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 6 กิจกรรมกำหนดแผนงานเพื่อพัฒนางานแต่ละฝ่าย ลำดับที่ 7 กิจกรรมปรับสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โครงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา มี 2 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 8 กิจกรรมคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงาน กิจกรรมลำดับที่ 9 กิจกรรมการประสานงานและบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน โครงการกองทุนเพื่อการศึกษา มี 2 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 10 กิจกรรมพิจารณาทุนเพื่อการศึกษาประจำปี กิจกรรมลำดับที่ 11 กิจกรรมกู้ยืมทุนเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคีในองค์กร มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 12 กิจกรรมศึกษาดูงานของครูในและต่างประเทศ โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 13 กิจกรรมมอบเกียรติบัตรสำหรับครูที่สร้างนวัตกรรมการสอนและสร้างชื่อเสียงแก่โรงเรียน โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคีในองค์กร มี 1 กิจกรรมลำดับที่ 14 กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์วันปีใหม่ โครงการสวัสดิการเพื่อความมั่นคง มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 15 กิจกรรมโบนัสประจำปี (พิจารณาตามผลประกอบการของแต่ละปี) โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคีในองค์กร มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับ

ที่ 16 กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์วันครู โครงการด้วยรักและผูกพัน มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 17 กิจกรรมสุขสันต์วันเกษียณ โครงการสวัสดิการเพื่อความมั่นคง มี 1 กิจกรรม คือ ลำดับที่ 18 กิจกรรมกองทุนเพื่อวัยเกษียณ

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมมีความถูกต้อง ร้อยละ 99.92 มีความเหมาะสม ร้อยละ 99.92 และมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 99.76

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนทุกด้าน ครูมีทัศนคติหรือความรู้สึกต่อองค์กรต่างกัน จึงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูแต่ละบุคคลต่างกัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของครูสามารถแสดงความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่เมเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของมาวเดย์, พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday, Potter and Steers, 1982) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557, หน้า 30) ที่ว่าความรู้สึกในด้านบวกหรือในแง่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร จะส่งผลให้เกิดความยินดี เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความรักในงานยอมเสียสละเพื่อองค์กรและเพื่อส่วนรวม จนกระทั่งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน จนส่งผลให้สมาชิกองค์กรเกิดสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องจากหน้าที่ในท้ายที่สุด นอกจากนี้ความเห็นของครูจากการตอบแบบสอบถามในประเด็นคำถามแต่ละด้านไม่สอดคล้องกัน อาจเกิดจากความหลากหลายของกลุ่มเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เชลดอน (Sheldon M, 1971, pp. 144) ที่ว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้ได้ประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาประสบการณ์เพื่อให้ได้ประกอบอาชีพ

ระดับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนทุกด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาดูรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับการใช้ความรู้ความสามารถสูงสุดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และประเด็นความพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของตนเองแต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน มีระดับปัญหามากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สเตียร์ ริชาร์ด (Steers Richard, 1977, pp. 46-56) ที่ว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและเต็มใจจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจาก

ความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรด้วย และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, หน้า 107-108) ที่ให้ ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความ ผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญผู้ที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำมักจะไม่ได้เต็มใจที่จะเสียสละ หรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงาน

ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ครูคิดว่ามีผลต่อความ ผูกพัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะความท้าทายของงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อ ผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านอัตราค่าจ้าง เป็นลำดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะความท้า ยายของงาน ครูคิดว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูนั้น อาจเป็นเพราะการทำงานนั้นหากงานที่ครูได้ รับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิด ความสามารถและความชำนาญ เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ ไม่จำเจ มีความหลากหลาย เน้นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ และมีภาระปริมาณงานที่ เหมาะสม ย่อมนำมาซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงานของครู ทำให้ครูอยากทำงานและเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สรยา มหากณานนท์ (2551, หน้า 26) และศุภพร จิตต์เที่ยง (2553, หน้า 10) ที่ว่า งานที่ท้าทาย สามารถเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นได้ เพราะบุคลากรจะใช้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จ จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่ ตนเองมีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ที่ครูคิดว่าเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรอาจ เนื่องจากปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น หากครูมีความสมัครสมานสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้ครู เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาของรพีพรรณ สุพรรณพัฒน์ (2554, หน้า 106-115) และสมจิตร จันทรพิญ (2557, หน้า 89) ซึ่งสอดคล้องกันที่ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน การที่ครูคิดว่าเป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจ เนื่องจากความเชื่อมั่นว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความก้าวหน้า หากครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเอง ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอ เพื่อจะเป็นโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและกระตุ้นครูเกิดความพยายามในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, หน้า 110) ได้กล่าว ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่สามารถ นำมาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 8 ประการ และที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในงาน คือ โอกาสในการใช้ และพัฒนาความสามารถของพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าของงานในองค์กร และชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ทำการศึกษารื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มี

ผลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร การกระจายอำนาจในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คิดว่าเป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจากการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า หรือหากการประชุมครูได้แสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือความคิดเห็นของครูได้รับการนำไปปฏิบัติในองค์กร ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รพีพรรณ สุพรรณพันธ์ (2554, หน้า 198) พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในบทบาทเชิงวิชาชีพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า เมื่อพนักงานได้รับรู้ถึงลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ และได้เรียนรู้บทบาทงานที่ทำ พนักงานได้แสดง ความสามารถ ความคิดเห็นในการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเต็มที่ ได้รับการยกย่องในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับเกียรติและเมตตาริจากผู้มาใช้บริการจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในด้านบทบาทเชิงวิชาชีพและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คิดว่าเป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะว่า หากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน หรือวางใจในการปฏิบัติงาน หรือการมีกฎ ระเบียบที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีอิสระได้ใช้ความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงาน วางแผนงานในหน้าที่ของตนเอง หรือการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการปฏิบัติงาน การใช้ความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สรยา มหากณานนท์ (2551, หน้า 26) และ รพีพรรณ สุพรรณพันธ์ (2554, หน้า 195) ที่ว่า การที่บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองจะมีความ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีความอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คิดว่าเป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ หากที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่มีบรรยากาศสวยงาม อบอุ่น มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอต่อความต้องการใช้ หรือการจัดโครงสร้างของระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงสาธารณูปโภคที่ถูกละเลยน้อย จะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์ผลการศึกษาและแนวคิดของ Doering and Rhodes (Doering and Rhodes, 1989 อ้างใน วันวิสาข์ แสงประทุม, 2547, หน้า 9) ญัฐพันธ์ เจริญนันท (2551, หน้า 110) สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 89) จิระพร จันทภาโส (2558, หน้า 480-486) และชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่กล่าวถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมว่าเป็นปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และยังส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วย

ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้าง คิดว่าเป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจากว่าครูมีความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง หรือสวัสดิการต่างๆ หรือระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีพได้ จะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีกลั้วไถ่กล้าเสีย (Side-Bet Theory) ของเบคเคอร์ (Becker, 1960, pp. 32-40 อ้างใน สุพร ขำเจริญศักดิ์, 2553,

หน้า 18) ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบกับชั่งน้ำหนัก ว่าถ้าหากลาออกจากองค์กรไปจะเกิดการสูญเสียอะไรบ้าง การเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า ถ้าได้กำไรเสีย ซึ่งอาจจะปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน

จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้แผนปฏิบัติการ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และปฏิทินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลำดับที่ วัน เดือน ปี กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับฉันทวิสัย แส่นทอง ได้กล่าวถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการ Action Plan เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแผนปฏิบัติการ คือ เครื่องยืนยันว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีความเป็นไปได้ เพราะมีแผนงานรองรับที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน คือ การกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ กำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และยังสอดคล้องกับ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 48) กล่าวถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วยโครงการ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบโครงการ และกิจกรรม วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ฝ่ายบริหารควรดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยปรับรายละเอียดการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร
- 2) ฝ่ายบริหารควรบริหารจัดการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูภายในองค์กรเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง โดยการจัดการปัจจัยต่างๆ ให้เหมาะสมต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น อาจนำผลการศึกษาไปใช้ได้เฉพาะกลุ่ม จึงควรศึกษาในสถานศึกษาเอกชนอื่นๆ หรือสถานศึกษาของรัฐเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละกลุ่ม
2. ควรนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนไปใช้จริง และประเมินผลการดำเนินงานว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ และช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนมากขึ้นหรือไม่อย่างไร

3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้ทฤษฎีอื่นๆ ที่แตกต่างกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อการศึกษาในแนวทางที่หลากหลาย และหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพร ทวีวัฒน์, อรพิน สันติธีรากุล, นฤมล กิมภากรณ์ และเชมกร ไชยประสิทธิ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม” *Veridian E-Journal*ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (เดือนกันยายน 2551) : 36-47.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3 คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาสาสนสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. *การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี* [Accessed on September,6 2014]. Available from: http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=451.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์, (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต เทววรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา. (2558). “สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.” *Veridian E-Journal*ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน-ธันวาคม 2558): 905-918.
- รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วันวิสาข์ แสงประทุม.(2547). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภริณี อำภรณ์. (2553). *ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ศุภพร จิตต์เที่ยง. (2553). ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุพร ข้าเจริญศักดิ์. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรยา มหากณานัน. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพฯ.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). .การประกันคุณภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ภาษาต่างประเทศ

- Mowday R. T., L.W. Porter and R.M. Steers, (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Sheldon, Mary E. (1971). Investment and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16, 143-150.
- Steers, Richard M. (1977). "Antecedents and outcome of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22:46-56.