



แนวทาง

การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

วรรณวิภา ยุ่มังกูร^{1*} มิตรภาณี พุ่มกล่อม²

รับบทความ: 1 กันยายน 2568 แก้ไขบทความ: 27 กันยายน 2568 ตอรับบทความ: 28 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 2) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 144 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามพื้นที่จัดการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านจิตใจ 2) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ มีดังนี้ 2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน 2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจ วิชาชีพ และพัฒนาศักยภาพ มีการสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ 2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร สถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา

¹⁻² ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* อีเมล: wanvipar.mypay@gmail.com

Guidelines For Promoting Organization Commitment Of School Administrators In Specia Areas Under The Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1

Wanvipar Yumungkoon ^{1*}
Mitparnee Pumklom ²

Abstract

This research aimed to : 1) study the organizational commitment of school administrators in special areas under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) examine the guidelines for promoting organizational commitment of school administrators in special areas under the same office. This was quantitative research. The samples consisted of school administrators and teachers in special-area schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1, totaling 144 participants, selected through stratified random sampling according to educational zones. In addition, 8 key informants for group discussions were purposively selected. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings were as follows: 1) The organizational commitment of school administrators in special areas under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1, overall and each individual aspect were the highest level ranking in the order of mean from high to low as normative commitment, continuance commitment and affective commitment. 2) Guidelines for promoting organizational commitment of school administrators in special areas under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1 were as follows; 1) affective commitment, school administrators should prioritize motivating teachers to dedicate themselves fully to the sustainable development of the school, 2) continuance commitment, school administrators should focus on fostering a sense of professional pride and commitment among teachers, encouraging them to perform their duties to the best of their abilities, continuously develop their potential, and support their quality of life and well-being, 3) school administrators, should emphasize instilling values of ethics and professional responsibility, as well as recognizing and honoring teachers who work with dedication and selflessness. They should also provide guidance, support, and encouragement to their staff.

Keywords: Organizational Commitment, Special areas under, Administrators

¹⁻² Master of Education Program in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

* Email: wanvipar.mypay@gmail.com

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของประเทศที่ต้องได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพโดยมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสร้างคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสร้างสังคมที่มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพมีพัฒนาการที่สมดุลทั้งทางสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ด้วยการกระจายโอกาส สร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำ จะต้องมีการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 11-12)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาแก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัยให้พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคม และประเทศชาติ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1-3)

ปัจจุบันพบว่ามีสภาพอัตรากำลังครูอยู่ในภาวะขาดแคลน ในขณะที่ครูบรรจุใหม่มีจำนวนไม่ถึง 2 หมื่นคน ดังนั้นปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครูในโรงเรียนจึงส่งผลกระทบต่อพัฒนาการกระบวนการเรียนการสอนและความไม่ต่อเนื่องของครูทำให้ครูไม่เข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาบูรณาการในการสอนให้เด็กได้ นอกจากนี้ ยังพบว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันเกิดปัญหาครูย้ายบ่อย โดยมีสาเหตุการย้ายจากภาระงาน ครอบครัวย ภาระงานครูมาก ครูขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ ย้ายไปสู่องค์กรที่มีสิทธิภาพ และประโยชน์ที่ดีกว่า ปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและการพัฒนาการศึกษา (รัตนสินี รื่นนุสาน, 2561, หน้า 375) ปัจจัยที่จะทำให้ผู้บริหารและครูผูกพันต่อองค์กรการศึกษานั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในโรงเรียนว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในด้านทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความรักและผูกพัน

ต่อองค์กรแล้วจะทำให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, 2561, หน้า 34-37)

ในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษอยู่ในอำเภอศรีสวัสดิ์ ซึ่งโรงเรียนพื้นที่พิเศษ มีลักษณะทางกายภาพเป็นภูเขาที่มีที่ราบสลับกับไหล่เขา ทำให้การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความยากลำบาก ในด้านผู้เรียนประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเผ่าพันธุ์ ด้านประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่จึงมีความแตกต่างกัน จึงทำให้เกิดผล การย้ายครู ย้ายเข้า ย้ายออก จากข้อมูลข้างต้นเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่า ปัญหาความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายครอบครัว ย้ายตาม คู่สมรส ย้ายเพื่อดูแลบิดามารดา คู่สมรสหรือบุตร รวมทั้งขาดแรงกระตุ้นจิตใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2567, หน้า 2-6)

จากศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่จำเป็นต่อการ เสริมสร้างความผูกพันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมใน การพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพื่อประโยชน์สูงสุดในพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อรัญญา ออมสินสมบุรณ์ (2559, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดง ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเหล่านี้พร้อม จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชุตินา ทองคำพันธุ์ (2560, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นการแสดงออก ของบุคคลต่อองค์กรที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ ซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กร อย่างแนบแน่น และผลักดันให้บุคคลมีการอุทิศตนเองเพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญเติบโตขึ้น

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg & Baron, 2003, p. 147) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็น ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

روبินส์ และ โคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005, p. 120) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์กรสูง หมายถึง ความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึง ความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของ บุคลากรที่มองตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีและแน่นแฟ้น พร้อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความปรารถนาที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และอุทิศตนในการทำงานเพื่อ พัฒนาและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน

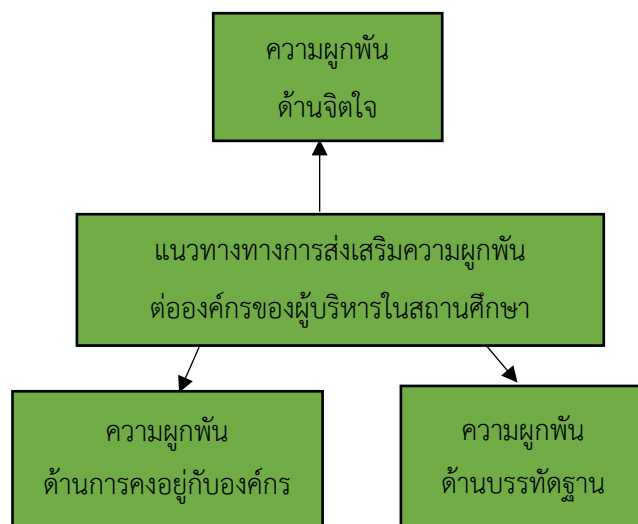
แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 2015A, pp. 23-24) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งให้คนยังอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถ แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจ จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำงานที่ดีและตรงกับความคาดหวังของตนเอง ทำให้ บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการทำงานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่อยู่กับองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและ ความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรที่จะอยู่กับองค์กร แห่งนี้ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 2015,

p. 34) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 230 คน จากสถานศึกษาจำนวน 18 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 144 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ดังรายละเอียดตารางที่ 3.1 และผู้ให้ข้อมูลสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7-15 วัน ทางออนไลน์ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. การจัดสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ตัวแทนหรือผู้แทนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้วยการจัดสนทนากลุ่มโดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่พิเศษในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.62	0.33	มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.63	0.33	มากที่สุด
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.65	0.33	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.65$) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X}=4.63$) และ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.62$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยของแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

ผลการจัดสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ตัวแทนหรือผู้แทนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

1. ความผูกพันด้านจิตใจ มีแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนควรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและคำนึงคุณภาพของงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

1.2 ผู้บริหารและครูควรพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาและปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนผลประโยชน์ส่วนตนไม่ว่าจะเป็นงานหลักหรือภารกิจเพิ่มเติม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

1.3 ผู้บริหารและครูควรสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายตามศักยภาพของครูอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้มีความเป็นกันเอง และคอยดูแลความปลอดภัยคุณภาพของชีวิตของครูในโรงเรียน

2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบงบประมาณด้วยความเป็นธรรม

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3.2 ผู้บริหารและครูควรมีการกำหนดและปฏิบัติตามค่านิยม ของสถานศึกษาร่วมกันบนพื้นฐานหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี

3.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ อย่างอิสระ โดยผู้บริหารคอยให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ภาคภูมิใจ และศรัทธาในองค์กร จึงใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพในทุกขั้นตอน ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา พร้อมทั้งชี้แนะบุคลากร อย่างเหมาะสมและกำหนดบทบาทหน้าที่ด้วยความยุติธรรม นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างและ รักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง เอื้ออาทร และคอยดูแลความ ปลอดภัยของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารยังยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาที่ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยมีหลักคุณธรรมและ จริยธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลกัสน์ อัญบุตร (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยขออภิปราย ผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ โดยการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับ ครูผู้สอน ให้มีความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภูมิใจในตนเอง และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารเกิด ความรักและศรัทธาต่อองค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานันท์ ศรีกุลสถิตย์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์มีความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนว ทางการดำเนินงานในโรงเรียน มีการทุ่มเทให้งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง และมีความเต็มใจที่จะ ทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลางานไปแล้ว มีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา ถึงแม้ จะพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่ก็มีภาคภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อ ชื่อเสียงของโรงเรียน

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจวิชาชีพ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษาพื้นที่พิเศษเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกว่า การปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องจะนำมาซึ่งผลตอบแทนทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรมที่มีคุณค่าและมีความหมายมากยิ่งขึ้นตามระยะเวลาที่ดำรงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสทิธี เครือสา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีมีความรู้สึกภูมิใจในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากองค์กรแห่งนี้มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ตลอดจนมีสังคมของสมาชิกในองค์กรที่มีความรักและความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติซึ่งกันและ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีวิวุฒิต่างกันสามารถแสดงศักยภาพได้ตามโอกาสที่เหมาะสม และได้รับการสนับสนุนสวัสดิการจากผู้บริหารอย่างเหมาะสม

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ตลอดจนการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจภายในจากความรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง สมควร และควรค่าแก่การกระทำไม่ใช่เพียงเพราะเป็นหน้าที่ หากแต่เป็นความรับผิดชอบเชิงคุณธรรมที่ควรยึดถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉิษานันท์ ศิริกุลสถิตย (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์มีเป้าหมายกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจให้กับข้าราชการครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และยังคงกล่าวชื่นชมโรงเรียนให้เพื่อน ๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอเมื่อได้พบกัน หากมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย ข้าราชการครูจะรีบชี้แจงข้อเท็จจริงทันทีทุกครั้ง

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีคิเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รองลงมา

คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านจิตใจตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดสถานศึกษาให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการบริหารงานของโรงเรียนเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม และผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน

1.2 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบงบประมาณด้วยความที่เป็นธรรม รองลงมาคือผู้บริหารและครูตั้งใจและมุ่งมั่นในการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและครูเชื่อว่าโรงเรียนแห่งนี้คือน้ององค์กรที่ดีที่สุด

1.3 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูรู้สึกสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นไปและทิศทางของโรงเรียน และผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงผลประโยชน์ของโรงเรียนก่อนผลประโยชน์ส่วนตนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและครูคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรตระหนักถึงการกระทำและคำพูดในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรรับฟังความคิดเห็น เอาใจใส่ ร่วมกันตัดสินใจ และเสริมสร้างบรรยากาศที่เคารพซึ่งกันและกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดค่านิยมหลักของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

2. ควรรักษาป้จจ้ยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

3. ควรมีการศึกษาเรื่อง ป้จจ้ยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

ชุตินา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริหาร ส่วนตำบล เทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). SURE.

<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/24000>

ยุพา กิจสงเสริมกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รัตนสินี รื่นนุสาน. (2561). ป้จจ้ยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chula ETD. 10.58837/CHULA.THE.2017.894

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). ป้จจ้ยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. สำนักงาน.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงาน.

อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). SURE.

<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/27034>

อรัญญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพัน ต่อ
องค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก. *วารสารสถาบันวิชาการ
ป้องกันประเทศ*, 7(2), 87-97.

Allen, N. J., & Meyer, J. P., (2015A). Testing the side-bet theory of organizational
commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied
Psychology*, 69(3), 60-79.

_____. (2015B). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Sage
Publications.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing
the human side of work* (8th ed.). Pearson Education.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Robbins, S. P. & Coulter, M. K. (2005). *Management* (8th ed.). Prentice Hall.