

ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนบุณทริกวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี
Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel at
Buntharik Wittayakarn School Ubon Ratchathani Province

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

³ ดร.วัฒนา อ่อนประทุม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุณทริกวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประชากรคือครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่บูรณาการตามแนวคิดของมอร์เลย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ แนวคิดของกรีนเบิร์ก และแนวคิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่ในองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุณทริกวิทยาคาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านการยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สำหรับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนควรเน้นการบริหารจัดการเพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็นควบคู่กับการสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสวัสดิการพื้นฐานให้มีคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ครูและบุคลากรทางการศึกษา, แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน, โรงเรียนบุณทริกวิทยาคาร

Abstract

The purposes of this independent study were to examine the level of organizational commitment of teachers and educational personnel at Buntharik Wittayakarn School, Ubon Ratchathani Province, and to explore guidelines for enhancing their commitment. The population consisted of 107 personnel. The research instrument was a questionnaire integrated from the concepts of Mowday, Steers, and Porter, Greenberg, and Organ's Organizational Citizenship Behavior (OCB), covering five dimensions: retention, self-sacrifice, loyalty, acceptance of values, and participation in activities. Data were analyzed using percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The findings revealed that the overall level of organizational commitment was at a high level. Individually, self-sacrifice was at the highest level, while loyalty, participation in activities, acceptance of values, and retention were all at a high level, respectively, which supported the research hypothesis. Regarding the guidelines for enhancement, the school should focus on reducing unnecessary workloads, providing modern technological tools, and improving the physical environment and basic welfare. Furthermore, implementing participatory management and fostering positive communication are essential to boosting morale and creating long-term organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Teachers and Educational Personnel, Guidelines for Enhancing Commitment, Buntharik Wittayakarn School

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไร้พรมแดนและการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษาไทย สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลง กลไกสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น มิใช่เพียงแค่เทคโนโลยีหรือหลักสูตรที่ทันสมัย แต่คือ "ทรัพยากรมนุษย์" โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในการถ่ายทอดความรู้และบ่มเพาะเยาวชน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงถือเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญยิ่งในบริบทของสถานศึกษา หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ย่อมนำมาซึ่งความทุ่มเท เสียสละ และการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา แนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter รวมถึง Greenberg และ Organ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้หมายถึงเพียงการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ แต่คือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในเป้าหมาย การยอมรับค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงอยู่เพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เช่น โรงเรียนบุนทรวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีภารกิจในการดูแลนักเรียนจำนวนมากและต้องตอบสนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่หลากหลาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจเผชิญกับภาวะความกดดันจากภาระงานทั้งด้านการสอนและงานบริหารจัดการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรขาดความผูกพัน ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาการลาออก การโอนย้าย หรือการทำงานเพียงแค่ว่าผ่านไปวันๆ ซึ่งจะกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุนทรวิทยาคาร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันในมิติต่างๆ วิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุนทรวิทยาคาร และ (2) เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานและการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุณทริกวิทยาการ จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุณทริกวิทยาการ จังหวัดอุบลราชธานี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดสำคัญ 3 แหล่ง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมบริบทของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้:

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers, and Porter

มุ่งเน้นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

แนวคิดองค์ประกอบความผูกพันของ Greenberg

อธิบายถึงความสัมพันธ์ในเชิงทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยครอบคลุมทั้งด้านความรู้สึก (Affective) ความต้องการคงอยู่ (Continuance) และพันธสัญญาทางศีลธรรม (Normative) ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าความคาดหวังขั้นพื้นฐาน

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ (OCB)

เสริมในมิติด้านความเสียสละ การมีน้ำใจนักกีฬา การยอมรับในกฎระเบียบ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูมืออาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาในระดับประชากร เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบุณทริกวิทยาการ จังหวัดอุบลราชธานี ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด (Census Study) เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลในทุกมิติของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพุทธทศวิทยาคาร โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ (ด้านละ 8 ข้อ) ได้แก่

- ด้านการคงอยู่ในองค์กร
- ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร
- ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ด้านการยอมรับค่านิยมขององค์กร
- ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงลึก

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและผ่านช่องทางออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลในรูปแบบการสรุปประเด็น

ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพุทธทาสวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน

จากการรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 107 คน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ **มาก** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน 5 มิติ พบว่าทุกมิติอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.52 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ **มากที่สุด** โดยในมิตินี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในประเด็นเรื่อง "ความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้จะอยู่นอกเหนือเวลาราชการ" และ "การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม" สิ่งนี้สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนพุทธทาสวิทยาคารที่เน้นการมีส่วนร่วมและจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างสูง

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับ **มาก** ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถาบัน มีความภาคภูมิใจเมื่อได้แนะนำตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความพร้อมในการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบในเชิงลบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับ **มาก** บุคลากรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานพิธีการ งานกิจกรรมนักเรียน หรือโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย โดยมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องกระทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านการยอมรับค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับ **มาก** บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนพุทธทาสวิทยาคาร พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับแนวทางที่สถานศึกษากำหนดไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการคงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.92 แต่ยังคงอยู่ในระดับ **มาก** แม้ว่าบุคลากรจะมีความผูกพันในด้านอื่นๆ สูง แต่ความต้องการคงอยู่ในองค์กรในระยะยาวมีความแปรผันตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ภูมิลาเนา และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นจุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุณฑริกวิทยาคาร พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่าสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภาระงาน โดยเฉพาะการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรืองานเอกสารที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้ครูและบุคลากรมีเวลาทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนและการดูแลผู้เรียนตามตารางเรียนอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกันนี้ควรมีการสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อาทิ ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์ดิจิทัลที่เพียงพอ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานแบบดั้งเดิมและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีใจผูกพันในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าสถานศึกษาควรดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และอาคารสถานที่อย่างเป็นระบบ โดยเน้นความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยตามหลัก 5ส โดยเฉพาะห้องทำงานและห้องพักครูเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ควรจัดสรรพื้นที่พักผ่อนที่ปลอดภัยและเป็นสัดส่วนสำหรับบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงระบบการจราจรและความปลอดภัยภายในโรงเรียนในช่วงเวลาเร่งด่วน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและสร้างความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่

ความต้องการด้านกิจกรรมหรือสวัสดิการเพิ่มเติม พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีความต้องการให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ (Team Building) หรือกิจกรรมนันทนาการที่เน้นการสร้างสามัคคีและการละลายพฤติกรรมระหว่างกลุ่มงาน เพื่อลดช่องว่างและสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ในส่วนของสวัสดิการควรมีการพัฒนาสวัสดิการพื้นฐานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ได้แก่ การซ่อมแซมบำรุงรักษากันพักครู การจัดสรรที่จอดรถให้เพียงพอ และควรมีระบบสวัสดิการช่วยเหลือในยามฉุกเฉินหรือกองทุนสวัสดิการภายในเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการและความสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้สะท้อนปัญหาและความต้องการอย่างตรงไปตรงมา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา

โรงเรียน ในด้านความสัมพันธ์ควรเน้นการมอบหมายงานที่เป็นธรรม สอดคล้องกับความรู้และความ
ถนัดของแต่ละบุคคล มีการกระจายงานที่สมดุลไม่หนักที่คนใดคนหนึ่ง และบริหารงานด้วยความ
โปร่งใสตามระเบียบแบบแผน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือความถูกต้องและความเท่าเทียมเป็น
สำคัญ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม พบประเด็นสำคัญในการสื่อสารและพลังใจในการทำงาน
โดยผู้ตอบเห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication) มีการ
ให้เกียรติและสร้างพลังใจให้แกกัน หลีกเลี่ยงการตำหนิที่บั่นทอนจิตใจในที่สาธารณะ นอกจากนี้ควร
ปลูกจิตสำนึกเรื่องความสามัคคีและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเคร่งครัด ตลอดจน
การส่งเสริมกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความสุขและความ
ผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

การอภิปรายผล (Discussion)

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบุณฑริกวิทยา
คาร จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนบุณฑริกวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี และศึกษาแนวทางการการเสริมสร้าง
ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้
ดังนี้

1. อภิปรายผลระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน
บุณฑริกวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เป็นเพราะ
โรงเรียนบุณฑริกวิทยาคารเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่
ชัดเจนและมีมาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
และการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงให้บุคลากรเกิด
ความรู้สึกร่วมกัน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และเกิดความภาคภูมิใจในสถาบัน จนนำไปสู่ความต้องการที่
จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรของโรงเรียนสืบไป ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชกมล
นราทอง (2559) ที่ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และพบว่าระดับ
ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากผลการศึกษา
ของ ฮาน และคณะ (Han et al., 2023) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพล
อย่างมากต่อความผาสุก (Well-being) และการสร้างพันธสัญญาทางใจระหว่างบุคลากรกับ
สถานศึกษา เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับบริบทการศึกษาในระดับสากล ผลการวิจัยครั้งนี้ยัง
สอดคล้องอย่างยิ่งกับงานวิจัยของ กัลล์ และ คาลิด (Gull & Khalid, 2023) ที่ทำการศึกษาเชิง

เปรียบเทียบระดับความผูกพันของครูและพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของรัฐจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากครูในระบบรัฐมีการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และมีระบบสวัสดิการที่เอื้อต่อการครองตนในระยะยาว ซึ่งภาพสะท้อนดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนบุณฑริกวิทยาคารที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม กัลล์ และ คาลิด (Gull & Khalid, 2023) ยังได้เน้นย้ำประเด็นสำคัญว่า "ความพึงพอใจในงาน" คือกุญแจสำคัญที่เชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันที่แน่นแฟ้น หากโรงเรียนสามารถรักษาบรรยากาศการทำงานที่ลดแรงกดดันสะสม เสริมสร้างความเชื่อมั่นในนโยบาย และเพิ่มการยอมรับในความสามารถของตัวบุคลากรได้ตามที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ค้นพบ ก็จะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ให้มีความเข้มข้นและมั่นคงมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) ที่ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานมาเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยเฉพาะประเด็นการทำงานเต็มความสามารถและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึง "จิตวิญญาณความเป็นครู" และวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้องภายในโรงเรียนบุณฑริกวิทยาคาร ที่มักจะยึดถือความสำเร็จของนักเรียนและชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ ทำให้เมื่อมีกิจกรรมพิเศษหรือภาระงานด่วน บุคลากรยินดีที่จะอุทิศเวลาและแรงกายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาร์โมฮัมมาเดียน และคณะ (Yarmohammadian et al., 2024) ที่พบว่าความฉลาดทางจริยธรรม (Moral Intelligence) และความเห็นอกเห็นใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้ครูยินดีเสียสละเพื่อส่วนรวม และสอดคล้องกับ กอคเค์ และ เทอร์ซี (Gökce & Terzi, 2023) ที่ระบุว่าความเป็นมืออาชีพของครู (Teacher Professionalism) จะผลักดันให้ครูยอมรับภาระงานเพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จของสถาบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) ที่ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสอนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรตระหนักว่าคุณภาพของตนเองส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์และความก้าวหน้าของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราชญ์วลี อิทธิสวัสดิ์ (2565) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชู (Shu, 2022) ที่พบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) สูง จะมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเนื่องจากรู้สึกว่าจะตนเองสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ ยิลติริม

และ อินานดิ (Yildirim & Inandi, 2024) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่น (Trust) จนนำไปสู่ความจงรักภักดีที่ยั่งยืน

ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่โรงเรียนบุณฑริกวิทยาคารใช้ในการขับเคลื่อนงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประเด็นนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มากกว่าการปฏิบัติงานเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะและผลการศึกษาของ วิโบโว (Wibowo, 2024) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการสื่อสารในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของครู โดย Wibowo ได้ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (Organizational Communication) เป็นปัจจัยต้นทางที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการกระตุ้นให้ครูเกิดความเต็มใจในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เมื่อบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง จะนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจในเป้าหมายของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้กระบวนการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายวิชาชีพหรือกิจกรรม PLC มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับบริบทเชิงประจักษ์ของโรงเรียนบุณฑริกวิทยาคารที่บุคลากรเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูนาส และคณะ (Younas et al., 2022) ที่อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์ของครูมีบทบาทเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งในการประสานงาน และเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชยาณี จันทรเจริญสุข (2548) ที่ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรคือเจตคติทางบวกที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและความเต็มใจในการร่วมมือกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านการยอมรับค่านิยมขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรพร้อมที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป้าหมายของครูและเป้าหมายของโรงเรียนบุณฑริกวิทยาคารมีความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมิท และคณะ (Smith et al., 1983) ที่ระบุว่าบุคลากรที่มีความผูกพันจะรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมาเป็นหลักยึดในการปฏิบัติหน้าที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของ กนกวรรณ ศรีทอง (2563) ที่ระบุว่า การรับรู้ค่านิยมที่ตรงกันระหว่างบุคลากรและองค์กรจะช่วยสร้างพันธสัญญาทางใจที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ด้านการคงอยู่ในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ในภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ในประเด็นความเชื่อมั่นในอนาคตของโรงเรียนกลับพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ประเด็นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าอาจเกิดจากสภาวะความกดดันของภาระงานที่มีความซับซ้อนและ

ปริมาณมากในบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รวมถึงความคาดหวังในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยทิพย์ ศรีศักดิ์ดา (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านการสื่อสารและนโยบายที่ชัดเจนมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในระดับสากลของ แदनดารา และ ไชเรเช (Dandara & Chireshe, 2022) ที่พบข้อสรุปว่าภาระงานที่มากเกินไป (Workload) และการขาดแคลนทรัพยากรหรืออุปกรณ์สนับสนุนที่จำเป็น เป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นในอนาคต และทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากงานวิจัยที่ทันสมัยของ วิโบโว (Wibowo, 2024) ซึ่งเน้นย้ำว่า "วัฒนธรรมองค์กร" (Organizational Culture) ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนบุคลากร มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมากต่อความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย Wibowo อธิบายว่าหากโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จะช่วยลดความรู้สึกอยากลาออกและเพิ่มความเชื่อมั่นในเส้นทางอาชีพภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ประเด็นดังกล่าวจึงสนับสนุนข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรโรงเรียนบุณทริกวิทยาการที่ต้องการให้มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องพักครู และสวัสดิการพื้นฐาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างความสุข (Happy Workplace) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ ยิลดิซ และ คิซิล (Yildiz & Kizilay, 2024) ที่เน้นย้ำว่าหากสถานศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการบรรยากาศการทำงานเพื่อลดความเครียดทางอารมณ์ได้ จะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อความปรารถนาในการคงอยู่ในองค์กรระยะยาว ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เกี่ยวกับความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ที่ระบุว่าบุคลากรจะประเมินระหว่างสิ่งที่จะต้องเสียไปกับสิ่งที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร หากโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนที่ดีได้ตามที่ Wibowo เสนอ ก็จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

2. อภิปรายผลแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบุณทริกวิทยาการ จังหวัดอุบลราชธานี ควรดำเนินการใน 5 มิติหลัก ประกอบด้วย การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อคืนครูสู่ห้องเรียนควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสวัสดิการให้ปลอดภัยและตอบโจทย์คุณภาพชีวิตเพื่อกระตุ้นการคงอยู่ในองค์กร รวมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสื่อสารเชิงบวกตามแนวคิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988) ในด้านการมีส่วนร่วมและความเสียสละ สรุปได้ว่าความผูกพันที่ยั่งยืนเกิดจากการบูรณาการทั้งมิติสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สวัสดิการที่เหมาะสม และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นธรรมเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความเสียสละ ควรธำรงรักษามาตรฐานการทำงานด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่อุทิศตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ด้านความจงรักภักดี ควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามความถนัดอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้า
3. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อลดช่องว่างระหว่างกลุ่มงาน และขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและเป้าหมายร่วมกัน
4. ด้านการยอมรับค่านิยม ผู้บริหารควรสื่อสารทิศทางและเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน ผ่านระบบการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและยอมรับเป้าหมายองค์กรเป็นเป้าหมายตนเอง
5. ด้านการคงอยู่ในองค์กร: ควรเร่งลดภาระงานธุรการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสวัสดิการพื้นฐาน เช่น บ้านพักครูและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะทั่วไป ผู้บริหารควรยึดหลักการสื่อสารเชิงบวก การบริหารแบบมีส่วนร่วม และกระจายภาระงานให้สมดุลตามความถนัด เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต (Suggestions for Future Research)

1. ขยายขอบเขตการศึกษา: ควรเปรียบเทียบระดับความผูกพันในสถานศึกษาที่มีบริบทและขนาดต่างกัน เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับอัตลักษณ์แต่ละพื้นที่
2. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติม: ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพัน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ หรือความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. ปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัย: ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในทุกระดับอย่างตรงจุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย (Expected Benefits)

1. สถานศึกษาได้ "พิมพ์เขียว" ในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันที่มั่นคง
2. ลดอัตราการโอนย้ายและสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ
3. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมไปด้วยความสุข ซึ่งจะส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในท้ายที่สุด

รายการอ้างอิง (References)

- Awan, A. G., Arshad, A., & Munir, S. (2024). **Organizational commitment and job performance: A case of teachers.** *Global Journal of Management, Social Sciences and Humanities*, 10(1), 142–158.
- Becker, H. S. (1960). **Notes on the concept of commitment.** *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Cronbach, L. J. (1951). **Coefficient alpha and the internal structure of tests.** *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Dandara, M., & Chireshe, R. (2022). **Determinants of organizational commitment among teachers: A qualitative perspective.** *Journal of Educational Studies*, 21(1), 45-60.
- Field, A. (2013). **Discovering statistics using IBM SPSS statistics** (4th ed.). SAGE Publications.
- Gökce, M., & Terzi, C. (2023). **The relationship between teacher professionalism and organizational commitment.** *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(2), 356-371.
- Gull, S., & Khalid, S. (2023). **An analysis of organizational commitment of secondary school teachers: A comparative study of public and private institutions.** *Journal of Social Sciences Review*, 3(1), 841-851.
- Gull, S., & Khalid, S. (2023). **Organizational commitment and job satisfaction of teachers: A comparative study.** *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 1018-1029.
- Hamson, P., & Hariruk, M. (2024). **Supporting factors influencing organizational commitment of teachers in private vocational colleges in Chonburi Province.** *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 10(3), 413–427.
- Han, J., Yin, H., & Wang, J. (2023). **The influence of transformational leadership on teacher organizational commitment: The mediating role of job satisfaction.** *International Journal of Instruction*, 16(2), 523-542.
- Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes.** *Archives of*

Psychology, 22(140), 1–55.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). **A three-component conceptualization of organizational commitment.** *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Patton, M. Q. (2002). **Qualitative research & evaluation methods** (3rd ed.). SAGE Publications.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.** Lexington, MA: Lexington Books.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). **On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.** *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49–60.
- Shu, C. Y. (2022). **Influence of teacher self-efficacy and professional well-being on organizational commitment.** *Frontiers in Psychology*, 13, 850204.
- Wibowo, T. S. (2024). **The influence of organizational communication and organizational culture on teacher's organizational commitment.** *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 4(1), 54-59.
- Yarmohammadian, M. H., et al. (2024). **The relationship between moral intelligence and organizational commitment of teachers.** *International Journal of Educational Review*, 6(1), 1-15.
- Yildirim, M., & Inandi, Y. (2024). **The influence of ethical leadership on teachers' organizational commitment: The mediating role of organizational trust.** *Journal of Education and Future*, 25, 103-118.
- Yildiz, M., & Kizilay, M. C. (2024). **The influence of emotional intelligence on teachers' organizational commitment.** *Journal of Educational Leadership and Management*, 4(1), 12-28.
- Younas, M., et al. (2022). **The impact of transformational leadership on teachers' organizational commitment: Emotional intelligence as a moderator.** *Journal of Management and Research*, 9(1), 185-212.

กนกวรรณ ศรีทอง. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล**

- มหาราชนคร เชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
กรวิชัย คำมา. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ
จังหวัดพะเยา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
ณัฐกาญจน์ ศรีบุญเรือง. (2564). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทาง
การศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
(วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
ณัฐณิย์ คำมาลา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร
(วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ณัชกร นราทอง. (2559). แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน
อุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
ปราชญ์วดี อธิสวัสดิ์. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรกับการพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการ
ปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
ปิยะนุช ทองเปรม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์
ในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
พลอยทิพย์ ศรีศักดิ์ดา. (2564). ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สุภาภรณ์ วัฒนกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายในองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดขอนแก่น(วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ.(2566).แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).
อรทัย มหาชัย. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.