

การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA



Maned Kantanet

An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ของ มะเน็ต กันทะเนตร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษิฎฎิฎฎ มีพรหม)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	มะเน็ด กันทะเนตร
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษิณีภูมิ มีพรหม
คำสำคัญ:	ความผูกพันในองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้น 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว, F-test และใช้การทดสอบรายคู่ LSD ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 2) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

Title: A STUDY OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

Author: Maned Kantanet

Advisor: Assistant Professor Dr. Kasidit Meeprom

Keywords: Organizational commitment, Office of Chiang Rai Secondary Educational Service Area

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) study the status of organizational commitment in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, and 2) compare the organizational commitment in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, classified by position and work experience. The sample group used in this research consisted of 20 school administrators and 306 teachers, totaling 326 people. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were mean, standard deviation, independent t-test, one-way variance test, F-test, and LSD paired test. The research findings revealed that: The study of the status of creating organizational engagement in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, overall, was at a high level. The highest mean was in the aspect of creating relationships with coworkers, with an average of 4.21, and the lowest mean was in the aspect of creating happiness at work, with an average of 4.14. The results of the comparative study of the creation of organizational commitment in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, classified by position, found that the aspect of being an important part in driving the organization was significantly different at the 0.05 level, and other aspects were not different. Classified by work experience, it was found that the aspects with statistically significant differences at the 0.05 level were: receiving importance or appreciation from the organization, building relationships with coworkers, and building relationships with supervisors. Other than that, there were no differences.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์เอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษิณีภูมิ มีพรหม ตลอดจนคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน พี่ ๆ เจ้าหน้าที่ทุกคนในวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง รวมทั้งให้คำแนะนำองค์ความรู้แนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือทุก ๆ ท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงรายทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นพิเศษสำหรับความห่วงใย และกำลังใจจากครอบครัว กันทะเนตร ที่คอยห่วงใย สนับสนุน การศึกษา เพื่อรอความสำเร็จของผู้วิจัย และเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

มะเน็ด กันทะเนตร



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความผูกพันในองค์กร.....	9
การสร้างความผูกพันในองค์กร.....	15
ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	62
บทที่ 5 บทสรุป.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ภาคผนวก ข ค่า Try-out แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างความผูกพัน ในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	89
ภาคผนวก ค ตารางแสดงสรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	90
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	102

ประวัติผู้วิจัย.....114



สารบัญตาราง

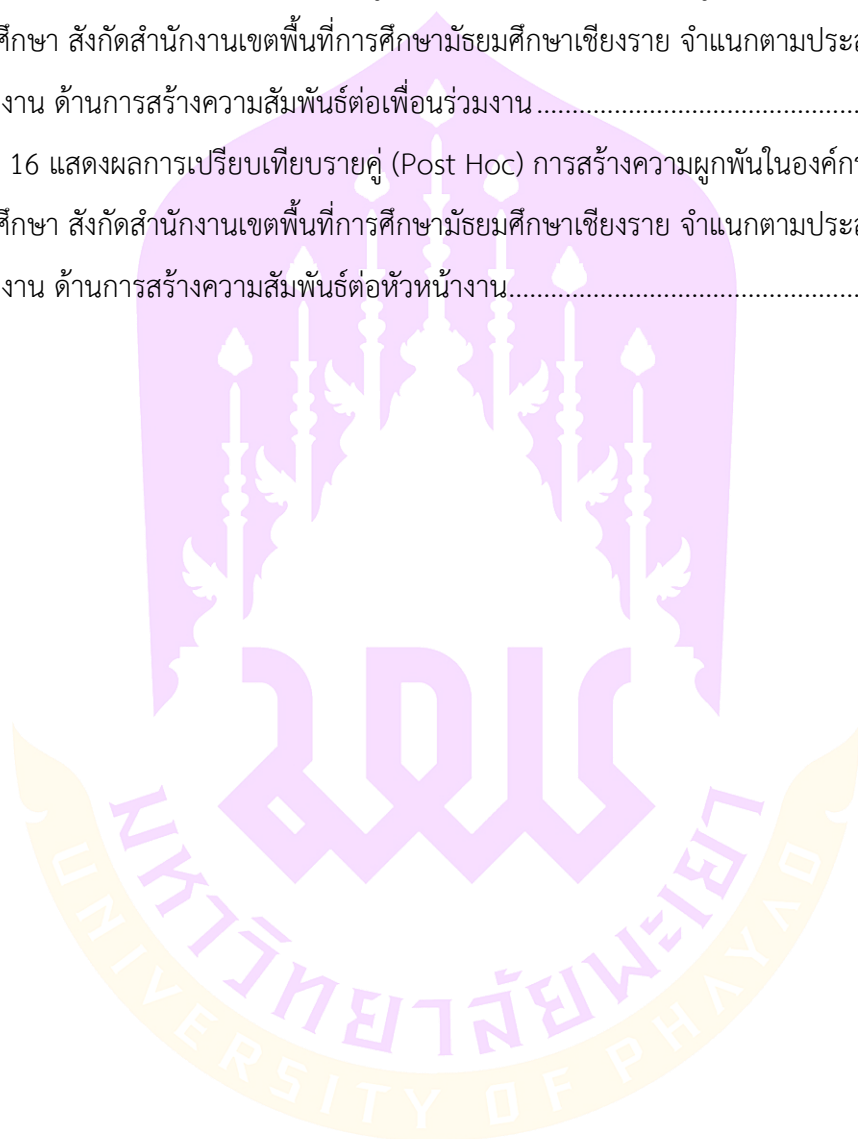
หน้า

ตาราง 1 แสดงตัวแปรขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กร.....	25
ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย	33
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	44
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม	51
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน	52
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร	54
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน.....	56
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	58
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร	60
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม.....	62
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	63
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	64

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร..... 65

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 66

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน..... 67



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงการสร้าง Employee engagement ที่ดีในองค์กร (ปิยะพร ชุนทองเอก, 2566).....	21
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจะส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะของคนไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นทิศทางพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา สิ่งที่จะบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนแก่ภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา คือการจัดการเรียนการสอนทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปเข้าใจสังคมได้ดี ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบ การทำงาน เพื่อให้กลไกในสถานศึกษาได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กมลกานต์ บุญน้อม, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงระบบการศึกษามีบทบาท และอิทธิพลต่อการทำงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพขั้นสูง มีความรู้มีทักษะที่แข็งแกร่ง และเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงกับการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาครัฐ บริหารจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนไทยให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัยมีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า

มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม (ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ, 2560)

ความผูกพันในงาน (Work engagement) นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน มีผลลัพธ์ในงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพัฒนาตนเองเพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานในทางบวกที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จได้ (Schaufeli et al., 2022) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเข้าใจว่างานของพวกเขามีส่วนสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมขององค์กรอย่างไร และรู้สึกว่างานของพวกเขามีความหมาย และมีความสำคัญ จึงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร (Kahn, 2023) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะแสดงออกด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
- 2) การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน พนักงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ตั้งใจปฏิบัติงาน มีความจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานจนรู้สึกถึงว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแยกแยะงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

ความผูกพันในงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้พนักงานแยกงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ ช่วยสร้างให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร Employee engagement ให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็น การช่วย Feedback ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาบุคลากรตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน แล้วการสร้าง Employee engagement นั้นก็ไม่ใช่ว่าหน้าที่ของแผนกใดแผนกหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ที่ดีนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่ และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุดด้วย (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมหลายด้าน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด กลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รับผิดชอบงานที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการข้อมูลบุคลากรผ่านระบบ

สารสนเทศ เช่น HRMS เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ มีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหมู่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถเพิ่มความผูกพันของบุคลากรได้ พบได้ว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันของผู้บริหาร และครู (เบญจรัตน์ ควรเสนาะ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รับผิดชอบการบริหารจัดการ การศึกษา ชั้นพื้นฐาน พื้นที่จังหวัดเชียงราย 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเวียงชัย อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่จัน อำเภอดอยหลวง อำเภอพาน อำเภอพญาเม็งราย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย อำเภอเชียงแสน อำเภอขุนตาล อำเภอแม่สาย อำเภอเทิง อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงแก่น อำเภอเชียงของ โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 41 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยมีวิสัยทัศน์ คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567ก)

ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐหรือสถานศึกษา การสร้างความผูกพันในองค์กร (Organizational commitment/engagement) ไม่ได้เป็นหน้าที่เฉพาะของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายที่มีบทบาทสำคัญร่วมกัน ซึ่งการสร้างความผูกพันในองค์กรถือเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษาภาครัฐ เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน โดยที่ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกภาคภูมิใจ ความตั้งใจในการทำงาน และความพร้อมใจในการพัฒนาองค์กร (Meyer & Allen, 1991) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มอำนวยการ ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมขวัญกำลังใจพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการสร้าง

ความผูกพันของบุคลากรในระดับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567ก)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร และองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเติบโตในอาชีพ และการคงอยู่ของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาภายใต้สังกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพ และเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปพัฒนา วางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของครู สร้างความผูกพันในองค์กรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ มีความสุข และได้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษาต้องการได้ ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความผูกพันที่ดีที่มีต่อองค์กร

คำถามของการวิจัย

1. สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย อยู่ในระดับมาก
2. การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่มีตำแหน่งต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,663 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,768 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล, 2565) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 326 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กรที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีการสร้างความผูกพันในองค์กร ได้แก่ Prosoft hmi (2020); Harter, Schmidt & Hayes (2022); นิติพล ภูตโชติ (2559); ตระกูล จิตวัฒนากร (2564); ปิยะพร ขุนทองเอก (2566); ปลีลา ศักดิ์สิริชัย (2567); ประคัลภ์ ปันพลงกูร (2567) ที่มีความถี่ในระดับ 3 ขึ้นไป ได้ขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน 2) ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 5) ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ

3.1.1 ตำแหน่ง

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ครู

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) 1-5 ปี
- 2) 6-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) 16 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดังนี้

การสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1) ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน
- 2) ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร
- 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน
- 5) ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 41 แห่ง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาการเก็บข้อมูล

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์กรที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และมีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน 2) ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 5) ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มักชมเชยครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างอารมณ์ในทางบวกต่อการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินผ่อนคลายไปกับ

การทำงาน และสามารถจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ลดความเครียด และความกดดันจากการทำงานในแต่ละวันได้ มีสวัสดิการที่ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรสร้างความชอบธรรมในทุกมิติ มีเวลาส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีการทำงานที่สมดุล ครู และบุคลากร ในสถานศึกษามีเวลาส่วนตัว ไม่มีเรื่องงานมากระทบชีวิตส่วนตัว

ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร หมายถึง การแสดงการยอมรับ ให้คำชมเชยให้การยกย่อง การสร้างขวัญกำลังใจให้รางวัลแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงความยินดี การได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน พร้อมเปิดโอกาส การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นชื่นชม เพื่อนร่วมงานได้แบบทันที มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดประสบการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหาร และรูปแบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กรในรูปแบบของ กิจกรรมโครงการ การพบปะระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความรักใคร่ปรองดอง การทำงานเป็นทีม บุคลากรในองค์กรมีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ช่วยเหลือเกื้อกูลกันรับฟังความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อน มีเอกลักษณ์ร่วมกัน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน หมายถึง ความเชื่อถือว่าไว้วางใจในผู้บริหาร สถานศึกษา หรือหัวหน้างานของตนเอง ใช้ภาษาไพเราะเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถพูดคุย อย่างเป็นกันเองรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยผู้บังคับบัญชาให้นโยบายให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนเอาใจใส่ ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่ อำนวยความสะดวกให้นโยบาย ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ครู และบุคลากร รับฟังข่าวสารข้อมูล เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารทางบวก มีการแลกเปลี่ยนทางความคิดร่วมกัน เช่น การสั่งงานด้วยวาจา การสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเหมาะสม

ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร หมายถึง การสร้างความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความไว้วางใจ เป็น ส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย อย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพ เห็นคุณค่าครู และบุคลากรในสถานศึกษา เกิดขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเองทำงาน ที่สถานศึกษา ทำงานให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร การพัฒนาทักษะ การเติบโตในอาชีพของครู ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครู และบุคลากร ในสถานศึกษา โดยใช้จุดแข็ง และความพร้อมของแต่ละบุคคล

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบ กำกับติดตาม การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ในสังกัดทั้ง 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเวียงชัย อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่จัน อำเภอดอยหลวง อำเภอพาน อำเภอพญาเม็งราย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย อำเภอเชียงแสน อำเภอขุนตาล อำเภอแม่สาย อำเภอเทิง อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงแก่น อำเภอเชียงของ โดยมีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 41 แห่ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สามารถนำไปวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีบทบาทในการเสริมสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กรอย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ได้ทราบถึงผลการวิจัยเพื่อการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการสร้างความผูกพันในองค์กร ได้ผลลัพธ์ความสำเร็จความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวม ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแยกเป็น หัวข้อ ดังนี้

1. ความผูกพันในองค์กร
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
 - 1.2 ความหมายของความผูกพันในองค์กร
 - 1.3 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร
2. การสร้างความผูกพันในองค์กร
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กร
 - 2.2 ความหมายของการสร้างความผูกพันในองค์กร
 - 2.3 ขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กร
3. ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความผูกพันในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

เจษฎา นกน้อย (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หรือความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee loyalty) เป็นระดับที่แสดงว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการร่วมงานกับองค์กรต่อไป เป็นตัววัดความตั้งใจเพื่อยังคงอยู่กับองค์กร ในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งเชื่อมต่อระหว่างองค์กร และระดับของอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงาน มีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากความรู้สึกเป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่แสดงว่าพนักงานต้องแสดงความพยายาม และยังคงอยากทำงานในองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพันธะที่ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะวัฒนธรรมองค์กร หรือความคุ้นชินกับองค์กรเป็นตัวชี้ทำให้ผูกพันกับองค์กร พวกเขาเชื่อว่าควรจะอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะพวกเขามีความผูกพันในระบบขององค์กรและรู้สึกเป็นภาระหน้าที่

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน เป็นความผูกพันที่กระตุ้นพนักงานให้อยู่กับองค์กร เพราะมาจากการลงทุนที่สูงในองค์กร (ลงทุนเวลาการทำงานและความพยายาม) เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงการสูญเสียทางเศรษฐกิจรายได้ การสูญเสียสถานะทางสังคม ถ้าต้องการออกจากงาน ผู้บริหารต้องตระหนักถึงระดับของความผูกพันในระดับต่าง ๆ ของพนักงาน หากจุดแข็งของแต่ละระดับความผูกพันเพื่อควมมีประสิทธิภาพของพนักงาน

Dunham, Grube & Castaneda (1994 อ้างถึงใน พิมพ์กมล จักรานุกุล, 2559) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Allen & Meyer (1993 อ้างถึงใน ชญานุช วุฒิศักดิ์, 2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่เคยย้ายไปไหน

เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้วซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิด หรือผลประโยชน์ที่เสียไป

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจาก บรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพัน ต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง ความเหมาะสมที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด คือ ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออก หรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น

ความหมายของความผูกพันในองค์กร

ผู้บริหาร และนักวิเคราะห์องค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากร มีต่อองค์กร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการดำรงอยู่รวมถึงการทำให้้องค์กร สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการต่างพยายามที่จะทำการศึกษา แสวงหาวิธีการ ที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) มีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นจึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึง แนวคิดทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

เกวลี พ่วงศรี (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น และเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมา ในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วม และการเป็นสมาชิกของ องค์กร ของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของ องค์กรเสมอ

สุดารัตน์ ครุชลิก (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของ บุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้้องค์กร ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึก เกี่ยวพันยึดถือองค์กร

ภัทรารณณ์ สุขหวล (2567) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่ผูกพันแนบแน่นต่อองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ

คือ 1) มีความเชื่อยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร 2) มีความตั้งใจมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปราณอม กิตติสุขภูธรธรรม (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

สมนันท์ สุพธรัตน์ และกัญญาดา ประจุกสิลาป (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจจะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หรือลาออกจากองค์กร

พงศภัค วังเร็ว (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

อรัญญา ออมสินสมบุรณ์ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์กร จนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น แก่องค์กรส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย Sheldon (1971 อ้างถึงใน ัญพิชชา สามารถ, 2564) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งทัศนคติจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Mowday, Porter & Steers (1982 อ้างถึงใน ชุตินา ทองคำพันธุ์, 2560) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลต่อองค์กรที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติจะเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ผลักดันให้บุคคลมีการอุทิศตนเอง เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญเติบโตขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความเต็มใจความตั้งใจในการทุ่มเทการทำงาน ของบุคลากรต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีความเชื่อมั่น ยอมรับค่านิยมขององค์กร เกิดความสุข และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่แสดงถึงทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนร่วมในการผลักดันนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้ (วชิรวีชร งามละม่อม, 2558) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผล และอยู่รอดต่อไป

บุคานัน (1974 อ้างถึงใน สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ, 2557) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวัน หรือในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และงานทำให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

สมเดช มุงเมือง (2558) อธิบายถึงผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรัก จะขาดงานและเปลี่ยนงานน้อยไม่ชอบเอาตนเองไปผูกมัดกับตำแหน่งของคนอื่น มีความอุตสาหะพยายาม และมีความเต็มใจในการทำงานสูง อีกทั้งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ส่วนผลที่เกิดจากความผูกพันต่อ

องค์กรตํานันมีแนวโน้มจะขาดงาน และสมัครใจลาออกจากงานสูง ไม่เต็มใจเสียสละ หรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กร และผู้ปฏิบัติกรเอง สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนั้นบุคลากรเหล่านี้ยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถ หรือสมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล คุณลักษณะที่สำคัญคือได้รับความสนใจจากทั้งนักวิชาการและนักบริหารในปัจจุบันได้แก่ คุณลักษณะที่เรียกว่าความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชูติมา ทองคำพันธ์ุ, 2560) เห็นความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งยังช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่งหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

กนกพร กระจ่างแสง (2560) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment)

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสีย

ที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กรเป็นการยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่นเพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สรุป ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความผูกพันสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกในองค์กร เป็นตัวเชื่อมจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความทุ่มเท ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้คุณค่า และส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กร

การศึกษาแนวความคิดในเรื่องการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) มีนักวิชาการจากสถาบัน และองค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ ได้กำหนดการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งเป็นดังนี้

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2564) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทย ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำมุ่งไปที่ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำควบคุมดูแลภาวะทางอารมณ์ผู้นำรู้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ผู้นำแบบทีม 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร วัฒนธรรมแบบประเทศญี่ปุ่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง 3) ลักษณะงานกำหนดคุณลักษณะงาน กำหนดขั้นตอนวางแผนการทำงาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) ค่าตอบแทนโดยรวมค่าจ้างรายสัปดาห์ หรือเงินเดือนโบนัส สวัสดิการ 5) คุณภาพชีวิตด้านของการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว 6) โอกาสที่ได้รับการวางเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน 7) ความสัมพันธ์การสร้างมนุษยสัมพันธ์

พรนเรศ มูลเมืองแสน (2564) การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำแบบเรียนรู้ร่วมมือ (Collaborative learning) ผลการศึกษาพบว่า การปรับปรุงกระบวนการทำงานการตรวจสอบ มคอ. 2 ด้วยวิธีการลดขั้นตอนและระยะเวลา การดำเนินการ โดยประยุกต์ใช้วงจรเดมมิง (Deming cycle) หรือ PDCA (Plan Do Check Act) ในการแก้ไขปัญหา และบูรณาการการทำงาน (Do) แบบเรียนรู้ร่วมมือ ทำให้ได้ขั้นตอนการตรวจสอบ มคอ. 2 วิธีใหม่ 6 ขั้นตอน ใช้ระยะเวลาตลอดกระบวนการ 5 วันทำการ ซึ่งลดระยะเวลาจากวิธีการเดิม

10 วันทำการ บุคลากรทั้งหมดเห็นด้วยกับสิ่งที่ดำเนินการเป็นวิธีการทำงานแบบเรียนรู้ร่วมมือ ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น

Jobsdb (2023) กล่าวว่า การสร้างความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มที่ผู้บริหารก่อน

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มจากผู้นำ หากผู้บริหารมีจิตใจรักองค์กร พร้อมสร้างความสมานฉันท์ ทำงานเป็นทีมทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีก็ย่อมจะสร้างบรรยากาศ และพลังงานดี ๆ ในสำนักงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษามากมายที่ระบุว่า ผู้ที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรได้ ต้องเริ่มจากบุคคลในระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานอาวุโสที่มองเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรถ่ายทอดไปยังพนักงานที่มีตำแหน่งลดหลั่นกันลงไป

2. สร้างความผูกพันกับหัวหน้า

หัวหน้างานที่ดีควรให้ความสำคัญกับลูกน้อง ทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว หากหัวหน้ามองเห็นความสำคัญให้คุณค่ากับงานที่ลูกน้องทำก็จะช่วยสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องได้ หรือถ้าหัวหน้ามีความเห็นอกเห็นใจลูกน้องในเรื่องส่วนตัว เช่น เมื่อมีคณในครอบครัวของลูกน้องเจ็บป่วย ก็อนุญาตให้ลาเพื่อให้ลูกน้องไปดูแลคนในครอบครัว หรือคอยถามไถ่สารทุกข์สุกดิบก็จะช่วยซื้อใจลูกน้องสร้างความผูกพันขึ้นมาได้

3. โฟกัสที่การสื่อสาร

การสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่หลาย ๆ คนให้ความสำคัญกับการสื่อสารมาก เพราะหากสื่อสารได้ดี เข้าใจเรื่องเดียวกันแล้ว ก็จะทำให้การทำงานง่ายขึ้น และประสบความสำเร็จได้ ยิ่งในการสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการสื่อสารเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ขาดไม่ได้ เพราะยิ่งสื่อสารยิ่งเข้าใจยิ่งผูกพันกันแน่นแฟ้นมากขึ้น

4. สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล

คุณควรตระหนักว่าไม่ใช่ทุกคนจะชอบของอย่างเดียวกัน การปฏิบัติต่อพนักงานก็เช่นกัน คุณควรรู้ว่าพนักงานแบบไหนควรปฏิบัติด้วยอย่างไรถึงจะซื้อใจพวกเขาได้ ที่สำคัญไปกว่านั้น ควรเอาความต้องการของพนักงานเข้ามาเป็นข้อในการพิจารณาด้วย เพราะสุดท้ายแล้วพนักงานจะรู้สึกดีกับองค์กรที่ปฏิบัติต่อพวกเขาแบบที่พวกเขาต้องการมากกว่า

5. สร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ

สมัยนี้เงินไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรอีกแล้ว คนที่ดีอาจจะไม่สามารถซื้อได้ด้วยเงินด้วยซ้ำ ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ เช่น การทำงานที่นี้

ให้อะไรได้มากกว่าเงิน มอบความก้าวหน้า พัฒนาความสามารถ หรือทำให้พนักงานเติบโตไปพร้อม ๆ กับบริษัทได้อย่างไรบ้าง

6. สร้างวิธีการให้คำแนะนำดี

นอกจากบริษัทจะมีสิทธิ์ประเมินพนักงานแล้ว ถ้าอยากให้พนักงานรักในองค์กร ก็ต้องอนุญาตให้พนักงานประเมินบริษัทได้ด้วยเช่นเดียวกัน มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าพนักงานชอบอะไร ไม่ชอบอะไร ผ่านแบบสำรวจ เพื่อมองหาจุดเด่น และจุดด้อยขององค์กร เอามาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างความผูกพันมีวัฒนธรรมองค์กรแบบคนที่ทำงานอยู่มีความสุขที่จะมาทำงาน จนไม่อยากลาออก

7. เสริมแรง และให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี

นอกจากเงิน ที่เป็นรางวัลที่พนักงานอยากได้แล้ว ยังมีชื่อเสียงให้ความสำเร็จที่พนักงานก็อยากได้เช่นกัน บางคนอาจจะอยากได้รับการยอมรับยกย่องในความสำเร็จมากกว่าเงินด้วยซ้ำ หากพนักงานทำดี ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของการทำงาน หรือการมีพฤติกรรมที่ดี บริษัทควรให้คุณค่า และแสดงออกถึงการให้คุณค่านั้น ผ่านการให้รางวัลที่นอกเหนือไปจากเงิน อาจจะเป็นโล่ประกาศเกียรติคุณ ที่จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจว่าบริษัทเห็นคุณค่า และเป็นแบบอย่างให้คนอื่น ๆ อยากทำตาม

8. คอยสนับสนุนและชี้ทาง

เป้าหมายของการทำงานคือความสำเร็จ องค์กรที่ดีจึงควรสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะ เป็นในระดับหัวหน้าและลูกน้อง ที่หัวหน้าควรเป็นผู้ชี้แนะให้คำแนะนำในการทำงาน รวมไปถึงคอยติดตามผลงานของลูกน้องในระดับเพื่อนร่วมงาน ที่ควรสนับสนุนการทำงานของกันและกัน ให้คำแนะนำในมุมมองที่อีกคนอาจมองข้ามไป เน้นการทำงานเป็นทีม ที่คอยช่วยเหลือกันมากกว่าการโตไปคนเดียว

9. เอาผลงานเป็นที่ตั้ง

แน่นอนว่าการที่องค์กรสร้างความผูกพันขึ้นมาภายในก็เพราะไม่อยากให้พนักงานลาออก แต่พนักงานที่บริษัทจะต้องรั้งไว้ก็ต้องเป็นพนักงานที่ดีมีคุณภาพด้วย ดังนั้นบริษัทจึงควรที่จะให้ความสำคัญกับผลงานของพนักงานเป็นอันดับต้น ๆ เพราะจะทำให้บริษัทเติบโตไปได้ คือพนักงานที่ทำงานได้ดี และมอบผลลัพธ์ที่บริษัทต้องการ

10. จ้างคนที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

ของทุกอย่างย่อมมีที่ที่เหมาะสม พนักงานก็เช่นกัน เมื่อคุณตั้งใจสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาแล้ว ก็ควรมองหาพนักงานที่เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เข้ามาทำงานด้วย เพราะถ้าหากบริษัทพนักงานไม่ได้มองเห็นภาพมีจุดหมายเดียวกันอยู่ ก็เป็นเรื่องยากที่จะทำให้พนักงานคนนั้นผูกพันกับองค์กรได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร และองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเติบโตในอาชีพ และการคงอยู่ของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาภายใต้สังกัดจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนา สามารถวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของครู และสร้างความผูกพันในองค์กรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ มีความสุข และได้ผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษาต้องการได้ เน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงบทบาท และความสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีความสำคัญ และจำเป็น อย่างยิ่ง โดยการศึกษาระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการผลักดันให้บุคคลแสดงออกถึง พฤติกรรมด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้นำเป็นผู้ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทั้งหมดในองค์กร

ความหมายการสร้างความผูกพันในองค์กร

เกวลี พ่วงศรี (2557) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การทำให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น และเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมา ในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของ องค์กรเสมอ

สุรารัตน์ ครุพลิก (2557) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพัน และยึดถือองค์กร

ภัทรภรณ์ ชุงหวล (2557) ให้ความหมายของ การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การสร้างให้พนักงานรู้สึกดี ผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ คือ 1. การสร้างความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายในคุณค่าขององค์กร 2. การมีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม (2558) ให้ความหมายของ การสร้างความผูกพันในองค์กรไว้ว่า การทำให้พนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนา

ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

พงศภัค วิ่งเร็ว (2559) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การทำให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การทำให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความรู้สึกต่องาน และองค์กรจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นแก่องค์กรส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่คนทั่วไปอยากเข้าร่วมงานด้วย

ตระกูล จิตวัฒนากร (2564) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การจะทำให้ พนักงานมีความผูกพันในองค์กรสิ่งหนึ่งซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้เลยก็คือความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัย และหัวใจสำคัญของการคงอยู่ด้วยความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร องค์กรต้องมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยกลยุทธ์หนึ่ง ที่ถูกนำมาใช้ คือกลยุทธ์การเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทั้งกลุ่มเก่าและกลุ่มใหม่ สามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพเกิดความสุขความรักในองค์กรส่งผลให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จิตราภรณ์ สัจจพงษ์ (2565) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การก่อให้เกิด ความผูกพันองค์กร มีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของจิตอาสาในการยอมรับค่านิยมขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายของ องค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของจิตอาสา ในการทุ่มเทความสามารถ และความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นจิตอาสาในองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กร มีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ยึดถือองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

ขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กร

แนวคิดการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นที่ได้รับความสำคัญในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา โดยหลายองค์กรใช้ความผูกพันเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจ เนื่องจากความผูกพัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบตามบริบทของธุรกิจ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบลักษณะองค์กรรวม โดยความผูกพันในองค์กร จะเกิดขึ้นตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานผู้นั้น ดังนั้น การสร้างความผูกพันจึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น (Yao et al, 2022)

Prosoft hrmi (2020) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น จะประกอบไปด้วย 4 หลักการ คือ 1. ผู้บริหารขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำสามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้ 2. พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร 3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน 4. ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม

Harter, Schmidt & Hayes (2022) กล่าวว่า การสร้างให้พนักงานรู้สึกดี และผูกพันต่อองค์กรนั้น จะต้องสร้าง 3 ด้านก็คือ 1. สร้างบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพให้ดี นำทำงาน (Physical) 2. สร้างความรู้สึกที่ดีทางด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร (Psychological) 3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพนักงานด้วยตนเอง (Relationship)

นิตินล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors influence to motivation) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job context) โดยถ้ามีปัจจัยนี้แล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้อาเจียน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจ และความผูกพันในองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี

ตระกูล จิตวัฒนากร (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำความผูกพัน ประกอบด้วย ด้านสังคมที่ดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านครอบครัว ด้านความสงบ ด้านความผ่อนคลาย และด้านความรู้

ปิยะพร ขุนทองเอก (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์กร ส่งต่อไปถึงแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร และผลดีต่อมิติอื่น ๆ เช่น สร้างผลงานที่ดีขึ้น

เพราะสภาพแวดล้อมองค์กรเอื้อต่อการแสดงออกทางความคิด พนักงานทุ่มเทกับงานมากขึ้น อีกทั้งลดอัตราการลาออกอีกด้วย องค์กรควรสร้าง Employee engagement ที่ดีในองค์กร และขอเสนอ 2 มุมมอง ดังนี้



ภาพ 1 แสดงการสร้าง Employee engagement ที่ดีในองค์กร (ปิยะพร ขุนทองเอก, 2566)

จากภาพการสร้าง Employee engagement ที่ดีในองค์กร อธิบายได้ดังนี้ ด้านจิตใจของพนักงาน ประกอบด้วย

1. การมี Work life balance ที่สมดุลอย่างแท้จริง นั่นคือ การที่พนักงานสามารถมีเวลา “ใช้ชีวิต” ยังมี Healthy mental energy อยู่ ไม่ทำให้เรื่องงานมากกระทบชีวิตส่วนตัวซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดย พูดคุยกับพนักงานว่ามีความต้องการแบบไหน ระดับ Workload เป็นอย่างไร และมีการ Set boundary เรื่องเวลา หรือวิธีการทำงานที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เข้าไปกระทบกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน โดยสิ่งที่สำคัญ คือ เมื่อมีการพูดคุยแล้วต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ว่า Feedback ที่ตนเองบอกไปมีค่า และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2. มี Supportive leader คอยสนับสนุน หัวหน้างาน ต้องทำตัวเป็น Active listener เพื่อได้ Input จากพนักงานในองค์กร และนำไปพัฒนาต่ออีกทั้งต้องคอยให้ Feedback ชมเชย ในเวลาที่พนักงานทำงานได้ดีให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนเองทำมีความหมาย และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรไปถึงจุดที่ต้องการได้

3. สร้าง Non-toxic work environment ในองค์กร จากสถิติของ Mckinsey พบว่า Toxic workplace เป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การ Burnout ของพนักงานในองค์กร นำไปสู่การลาออกของ

พนักงาน ซึ่งมากกว่า 60% เคยพบเจอ Toxic workplace องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มี Role model จากพนักงานที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม มี Open communication พร้อม Support พนักงานหากมีปัญหา

นอกจากนี้ ยังมีเรื่องอื่น ๆ ที่สามารถสร้าง Employee engagement ที่ดีโดยเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับจิตใจของพนักงาน ซึ่งแต่ละองค์กรต้องรู้จักทำความเข้าใจองค์กรของตน แล้วเลือกวิธีที่เหมาะสม มุมมองที่สอง คือด้านการทำงานแบบให้เข้าใจง่าย ๆ

4. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความหมาย (Meaningful work) องค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกว่า พนักงานทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ และมีส่วนร่วมกับการทำงานอย่างแท้จริง

5. มีโอกาสในการเติบโต และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (Learning & Development opportunity) หากพนักงานไม่เห็นช่องทางที่จะเติบโตในองค์กร องค์กรไม่ได้ให้องค์ความรู้ใหม่ ๆ กับพนักงานเลย ก็ไม่มีเหตุผลที่ต้องทุ่มเทกับงานเท่าตอนแรกที่เข้ามา องค์กรจึงต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ งานที่ท้าทาย หรือได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านที่สนใจ

6. พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ และชื่นชม (Recognition & Appreciation) มีสถิติที่น่าสนใจ คือ 79% ของคนที่ลาออกจากงานเผยว่า การไม่เคยได้รับคำชมจากหัวหน้างานเลย เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจลาออก (จาก Global studies) เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่ หัวหน้างานต้องแสดงการชื่นชม และมีการพูดคุยถึง Career path ของพนักงาน ให้พนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญในการเติบโตของแต่ละคน

7. พนักงานได้รับการสนับสนุน ให้เอื้อต่อการทำงาน (Employee enablement) สนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีมาช่วยทำงาน มี Resource ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ เช่น พนักงานตำแหน่ง Business analyst สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลสถิติที่มีมาตรฐานสากล หรือมีการอบรมเรื่องต่าง ๆ ที่สามารถช่วยยกระดับผลงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

ปลีลา ศักดิ์สิริชัย (2567) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม 3) ด้านความไว้วางใจและการมอบหมายงาน 4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส 5) ด้านค่านิยมและการบริหารงานขององค์กร 6) ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย

ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร (2567) กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันตลอดจนการสำรวจ Employee engagement ให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่เรื่องของเครื่องมือที่ทันสมัยหรือเทคโนโลยีที่ล้ำหน้าเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งสำคัญที่จะสร้าง Employee engagement ที่ดีได้

ต้องอาศัยการเสริมสร้างในเรื่องอื่น ๆ ด้วย ถือว่าเป็นภาระกิจสำคัญขององค์กรด้วยเช่นกัน ที่จะส่งผลให้เกิด Employee engagement ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมองค์กร และการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Sense of ownership & organization participation) การสร้างให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร หรือสร้างให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรได้หลากหลายมิติ จะทำให้พนักงานได้รับคุณค่า และความภาคภูมิใจในการทำงานไปในตัว เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรดูแลใส่ใจเขาเป็นอย่างดี เขาก็จะทุ่มเทให้กับงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจในพนักงานของตน ก็มีผลช่วยให้พนักงานไม่อยากร่วมงานกับองค์กร พร้อมทั้งจะลาออกตลอดเวลาไม่รู้สึกรู้สึกผูกพัน และไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ได้เช่นกัน

2. สร้างภาวะผู้นำ และส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร (Leadership & Human development) มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากรนั้นจะทำให้พนักงานของตันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีส่วนเสริมสร้าง Employee engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ด้านการศึกษา ตลอดจนด้านประสบการณ์ชีวิตอื่น ๆ บุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้เขาเห็นคุณค่าขององค์กรยิ่งขึ้น จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็ดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับองค์กรได้มากขึ้น ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว มีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

3. สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency communication) การสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญ และเป็นเคล็ดลับของความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพที่เดียว การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้าง Employee engagement ได้ดียิ่งขึ้น สร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้ดีตามไปด้วย การสื่อสารนี้ควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความในการสำรวจซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมให้ข้อมูลที่ตีได้ การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมก็จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสาร ทั้งระบบก็จะส่งเสริมความมีส่วนร่วมได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน องค์กรที่มีความใส่ใจในการสื่อสารนั้น พนักงานในองค์กรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่จะสร้าง Employee engagement ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีทีเดียว

4. สร้างการทำงานระบบทีม และสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Teamwork & Working environmental) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้าง Employee engagement ได้มากที่สุดทีเดียว ไม่มีพนักงานคนไหนอยากทำงานในองค์กรที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แย่

หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และบ่อยครั้งปัญหาจากการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากเรื่องของบุคคลโดยที่ไม่เกี่ยวกับงานเลยด้วยซ้ำ ดังนั้นองค์กรที่ใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงาน และตัวบุคคล ก็จะต้องสร้าง Employee engagement ที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นได้ ขณะเดียวกันการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรรวมที่ดีเช่นกัน การมีระบบทีมที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี และรวมพลังในการผลักดันองค์กร ซึ่งนั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้าง Employee engagement ให้แข็งแกร่งได้

5. สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair) ความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กร ในหลากหลายมิติ องค์กรที่มีความยุติธรรมนั้นจะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความสมดุลผลให้กับแต่ละกรณีได้เป็นอย่างดี องค์กรที่ยุติธรรมจะไม่เอื้อเอียงเปรียบพนักงาน อาจเริ่มตั้งแต่เรื่องเงินเดือนที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะพอควร ไปจนถึงการปันผลกำไรให้ทั่วถึง และร่วมกันในความสำเร็จ องค์กรที่มีความยุติธรรมจะสร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานขึ้นได้ ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นไว้วางใจในองค์กร กล่าวทำคล้ายยอมรับกล้ารับผิดชอบ เพราะองค์กรจะชั่งน้ำหนักเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความยุติธรรมนี้จะช่วยสร้าง Employee engagement ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยมทีเดียว รวมถึงสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

จากการศึกษาขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กร จากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กร ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงตัวแปรขอบข่ายการสร้างความผูกพันในองค์กร

ขอบข่าย การสร้างความผูกพันในองค์กร	Prosoft hrmi (2020)	Harter, Schmidt & Hayes (2022)	นิตินิต ภูโตโชติ (2559)	ตระกูล จิตวัฒนาการ (2564)	ปิยะพร ขุนทองเอก (2566)	ปติลา ศักดิ์สิริชัย (2567)	ประสงค์ร์ ปิณฑพลงกูร (2567)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างความสุขในการทำงาน (Creating happiness at work)		✓			✓	✓	✓	4*	57.14
2. การได้รับความสำคัญ หรือการ ชื่นชมจากองค์กร (Being recognized or appreciated by an organization)	✓				✓	✓		3*	42.86
3. การผ่อนคลายในการทำงาน				✓	✓			2	28.57
4. การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อน ร่วมงาน (Relationship with colleagues)	✓	✓					✓	3*	42.86
5. การสร้างคามยุติธรรม ในทุกมิติ							✓	1	14.29
6. การสร้างความสัมพันธ์ต่อ หัวหน้างาน (Relationship with manager)	✓	✓			✓		✓	4*	57.14
7. การพัฒนาตนเอง และการได้รับ การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ต่าง ๆ จากองค์กร				✓			✓	2	28.57
8. การเป็นส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร (Ambassadorship)			✓		✓	✓	✓	4*	57.14

จากผลการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การสร้างความผูกพันในองค์กร จากนักวิชาการ ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ตัวแปรการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 20 ด้าน สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ พิจารณาจากความถี่ของข้อบ่งชี้ที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ในระดับ 3 ขึ้นไป ได้ข้อบ่งชี้การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน
- 2) ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร
- 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน
- 5) ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รายละเอียดดังนี้

การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์กร ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ของตน และมีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน 2. ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร 3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน

Harter, Schmidt & Hayes (2022) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคล ในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อน และมีเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี มีความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

ปิยะพร ขุนทองเอก (2566) กล่าวว่า คือการทำงานที่สมดุล พนักงานสามารถมีเวลาใช้ชีวิต ไม่ทำให้เรื่องงานมากกระทบชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดยพูดคุยกับพนักงานว่า มีความต้องการแบบไหน เรื่องเวลา หรือวิธีการทำงานที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เข้าไปกระทบกับชีวิตส่วนตัว ของพนักงานแต่ละคน โดยสิ่งที่สำคัญคือเมื่อมีการพูดคุยแล้วต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการ Feedback ที่ตนเองบอกไป มีค่านำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ปลีลา ศักดิ์สิริชัย (2567) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน การที่พนักงานมีความรับรู้ ทางอารมณ์ในทางบวกต่อการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม การได้รับคำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกาย และทางใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน

ของตนเอง โดยความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นผ่าน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความสนุกในการทำงาน (Arousal) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสนุกไม่กดดันหรือวิตกกังวลใด ๆ เกิดความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความคิดด้านบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ความพอใจในงาน (Pleasure) หมายถึง การทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจไม่เกิดความทุกข์ หรือไม่ชอบในงานที่ทำ 3. ความอยากในการทำงาน (Self-validation) หมายถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจอยากทำงานให้ดี และสำเร็จลุล่วง

ประคัลภ์ ปัทมพลิงกูร (2567) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้าง Employee engagement องค์กรใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงานและตัวบุคคล ก็จะช่วยสร้าง Employee engagement ที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ขณะเดียวกันการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นก็ถือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรรวมที่ดีเช่นกัน การมีระบบทีมที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี รวมพลังในการผลักดันองค์กร ซึ่งนั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้าง Employee engagement ให้แข็งแกร่งได้

สรุปได้ว่า การสร้างความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มักชมเชยครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างอารมณ์ในทางบวกต่อการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินผ่อนคลายไปกับการทำงาน และสามารถจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ลดความเครียด และความกดดันจากการทำงานในแต่ละวันได้ มีสวัสดิการที่ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรสร้างความชอบธรรมในทุกมิติ มีเวลาส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีการทำงานที่สมดุล ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีเวลาส่วนตัว ไม่มีเรื่องงานมากระทบชีวิตส่วนตัว

ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร

Prosoft hrmi (2020) กล่าวว่า การได้รับความสำคัญหรือการชื่นชม คือพนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีระดับความเป็นเจ้าของ หรือความมีส่วนร่วมกับองค์กรสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรพร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ปิยะพร ขุนทองเอก (2566) กล่าวว่า การได้รับความสำคัญหรือการชื่นชม คือพนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ และชื่นชม (Recognition & Appreciation) ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่ หัวหน้างานต้องแสดงการชื่นชม มีการพูดคุยถึง Career path ของพนักงาน ให้พนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญในการเติบโตของแต่ละคน

ป्लीลา ศักดิ์ศิริชัย (2567) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน การที่พนักงานมีความรับรู้ทางอารมณ์ในทางบวกต่อการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับคำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกาย และทางใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานของตนเอง โดยความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นผ่าน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความสนุกในการทำงาน (Arousal) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสนุก ไม่กดดันหรือวิตกกังวลใด ๆ เกิดความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความคิดด้านบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ความพอใจในงาน (Pleasure) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจไม่เกิดความทุกข์ หรือไม่ชอบในงานที่ทำ 3. ความอยากในการทำงาน (Self-validation) หมายถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจอยากทำงานให้ดี และสำเร็จลุล่วง

สรุปได้ว่า การได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร หมายถึง การแสดงการยอมรับให้คำชมเชย ให้การยกย่อง การสร้างขวัญกำลังใจให้รางวัลแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงความยินดี การได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน พร้อมเปิดโอกาสการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นชื่นชมเพื่อนร่วมงานได้แบบทันที มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดประสบการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

Prosoft hrmi (2020) การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือการทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน การสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กรคือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล ทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคมให้เกิดการปรับตัวในสังคม

Harter, Schmidt & Hayes (2022) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นการเป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อน และมีเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี มีความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

ประคัลภ์ ปัญพลังกูร (2567) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานคือการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้างความผูกพันในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้ดีตามไปด้วย การสื่อสารนี้ควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความในการสำรวจซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วม และให้ข้อมูลที่ทำได้ การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

ก็จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสารทั้งระบบก็จะส่งเสริมความมีส่วนร่วมได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน องค์กรที่มีความใส่ใจในการสื่อสารนั้นพนักงานในองค์กรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปร สำคัญหนึ่งที่สำคัญที่สร้าง Employee engagement ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีทีเดียว

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหาร และรูปแบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กรในรูปแบบของ กิจกรรม โครงการ การพบปะระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความรักใคร่ปรองดอง การทำงานเป็นทีม บุคลากรในองค์กรมีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตย ช่วยเหลือเกื้อกูลกันรับฟังความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระหว่าง การปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อน มีเอกลักษณ์ร่วมกัน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

Prosoft hrmi (2020) การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือการทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กร คือการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ ระหว่างบุคคล ทำความรู้จักกันเพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคมให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม

Harter, Schmidt & Hayes (2022) การสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา และมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้อง การสื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่ อำนวยความสะดวกให้นโยบาย และข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้าม ก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงาน ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการสังคมนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจา การสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม สามารถสั่ง โดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบ อาสาสมัครซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด

ปิยะพร ขุนทองเอก (2566) กล่าวว่า การได้รับความสำคัญหรือการชื่นชม คือพนักงานรู้สึก ได้รับความยอมรับชื่นชม (Recognition & Appreciation) ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่ หัวหน้างานต้องแสดงการชื่นชม มีการพูดคุยถึง Career path ของพนักงาน ให้พนักงานเห็นว่าองค์กร ให้ความสำคัญในการเติบโตของแต่ละคน

ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร (2567) การสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน คือหัวหน้างานรู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีส่วนเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ด้านการศึกษา ตลอดจนด้านประสบการณ์ชีวิตอื่น ๆ บุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้เขาเห็นคุณค่าขององค์กรยิ่งขึ้น จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็ดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับองค์กรได้มากขึ้น และทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว มีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน หมายถึง ความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้างานของตนเอง ใช้ภาษาไพเราะเหมาะสม ฤดูกาลเทศะ สามารถพูดคุยอย่างเป็นกันเองรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยผู้บังคับบัญชาให้นโยบายให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนเอาใจใส่ ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบาย ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ครู และบุคลากร รับฟังข่าวสารข้อมูล เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารทางบวก มีการแลกเปลี่ยนทางความคิดร่วมกัน เช่น การสั่งงานด้วยวาจา การสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเหมาะสม

ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

นิตินล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors influence to motivation) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job context) โดยที่มีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้ขาดงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจความผูกพันในองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี

ปิยะพร ขุนทองเอก (2566) กล่าวว่า การเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร คือทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความหมาย (Meaningful work): องค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า พนักงานทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ และมีส่วนร่วมกับงานอย่างแท้จริง

ปลีลา ศักดิ์สิริชัย (2567) กล่าวว่า การเป็นตัวแทนจากองค์กร หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ว่าตนเองนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร โดยองค์กรสามารถเข้าถึงถึงความทุ่มเทของบุคลากร การเป็นส่วนหนึ่งคือความรู้สึกที่ผู้คนรู้สึกมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับในตัวตน

ประคัลภ์ ปันพหลังกูร (2567) กล่าวว่า การเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร คือการสร้างให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร หรือสร้างให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรได้หลากหลายมิติ จะทำให้พนักงานได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานไปในตัว เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรดูแลใส่ใจเขาเป็นอย่างดี เขาก็จะทุ่มเทให้กับงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจในพนักงานของตน ก็มีส่วนช่วยให้พนักงานไม่อยากจะร่วมงานกับองค์กร พร้อมทั้งจะลาออกตลอดเวลาไม่รู้สึกรู้สีกผูกพัน และไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า การเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หมายถึง การสร้างความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความไว้วางใจ เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพ เห็นคุณค่าครู และบุคลากรในสถานศึกษา เกิดขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานที่สถานศึกษา ทำงานให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร การพัฒนาทักษะ การเติบโตในอาชีพของครู ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครู และบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้จุดแข็งและความพร้อมของแต่ละบุคคล

ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รับผิดชอบการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พื้นที่จังหวัดเชียงราย 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเวียงชัย อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่จัน อำเภอดอยหลวง อำเภอพาน อำเภอพญาเม็งราย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย อำเภอเชียงแสน อำเภอขุนตาล อำเภอแม่สาย อำเภอเทิง อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงแก่น อำเภอเชียงของ โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 41 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567) ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย	ประชากร	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ			
1. โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม	156	5	151
2. โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์	131	5	126
3. โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	146	5	141
4. โรงเรียนเทิงวิทยาคม	124	5	119
รวม	557	20	537
โรงเรียนขนาดใหญ่			
1. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม	109	4	105
2. โรงเรียนพานพิทยาคม	91	4	87
รวม	200	8	192
โรงเรียนขนาดกลาง			
1. โรงเรียนเวียงเชียงรุ้งวิทยาคม	29	4	25
2. โรงเรียนเม็งรายมหาราช	53	4	49
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณ- ราชวิทยาลัย เชียงราย	74	5	69
4. โรงเรียนป่าแดดวิทยาคม	28	2	26
5. โรงเรียนแม่สรวยวิทยาคม	38	3	35
6. โรงเรียนวารวิวิทยาคม	32	2	30
7. โรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม	63	2	61
8. โรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม	36	2	34
9. โรงเรียนแม่ลาววิทยาคม	31	2	29
10. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม	62	2	60
11. โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม	44	2	42
12. โรงเรียนเชียงของวิทยาคม	59	2	57
13. โรงเรียนห้วยซ้อวิทยาคม	34	2	32
14. โรงเรียนปล้องวิทยาคม	30	2	28

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย	ประชากร	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
15. โรงเรียนพญาเม็งราย	31	2	29
16. โรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม	47	2	45
รวม	691	40	651
โรงเรียนขนาดเล็ก			
1. โรงเรียนห้วยสักวิทยาคม	26	2	24
2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ- เชียงราย	23	2	21
3. โรงเรียนดอนชัยวิทยาคม	16	2	14
4. โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม 2	16	2	14
5. โรงเรียนดอนศิลาผางามวิทยาคม	16	2	14
6. โรงเรียนเวียงชัยวิทยาคม	13	2	11
7. โรงเรียนพานพิเศษพิทยา	15	2	13
8. โรงเรียนนครวิทยาคม	12	2	10
9. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม	13	2	11
10. โรงเรียนดอยงามวิทยาคม	12	1	11
11. โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม	16	2	14
12. โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม	20	2	18
13. โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม	16	2	14
14. โรงเรียนดอยหลวงรัชมิ่งคลาภิเษก	23	2	21
15. โรงเรียนบุญเรืองวิทยาคม	13	2	11
16. โรงเรียนแม่ตำตาดควันวิทยาคม	19	2	17
17. โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม	17	2	15
18. โรงเรียนขุนตาลวิทยาคม	22	2	20
19. โรงเรียนยางฮ่อมวิทยาคม	12	2	10
รวม	320	37	283
รวมทั้งสิ้น	1,768	105	1,663

โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชิงรสาย, 2567ก)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน จัดการ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 มาตรา 16 บัญญัติให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปีซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง)

เอกลักษณ์

องค์กรแห่งความทันสมัย คุณภาพก้าวไกล ฉับไวด้วยบริการ

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

พันธกิจ

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับชีวิตวิถีใหม่ (New normal)
3. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน
5. ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักแนวคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น
2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีความสามารถในการแข่งขัน
3. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ
4. ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพมีสมรรถนะ ด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตาม แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ จำนวน 2 โครงการ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนอย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียม จำนวน 4 โครงการ

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 จำนวน 8 โครงการ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมผู้บริหาร พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ จำนวน 8 โครงการ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการมี ส่วนร่วม จำนวน 7 โครงการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

รมิตา ประวัติ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตระกูล จิตวัฒนากกร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี พบว่าการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคมดี ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจ ด้านครอบครัว ด้านความสงบ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย และด้านครอบครัวดีมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยงยุทธ รักษาพล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กร และการบริการทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันในองค์กร การบริการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.507 0.244 และ 0.028 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า การบริการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.619 และ 0.266 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นควรมุ่งเน้นความผูกพันของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก

ภักธร อินทราพรรณ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการให้รางวัล และความอบอุ่นส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 41.0 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การพัฒนาการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 19.0 และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การควบคุมดูแลเงินเดือน และสถานภาพส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 43.1

กรกริช กุสุมาลย์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัสลา ศักดิ์ศิริชัย (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบความผูกพันในองค์กร ตามทัศนคติของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความจงรักภักดี และการทุ่มเทในงาน (2) ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม (3) ด้านความไว้วางใจ และการมอบหมายงาน (4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และความโปร่งใส (5) ด้านค่านิยม และการบริหารงานขององค์กร (6) ด้านภาพลักษณ์ และความภาคภูมิใจในองค์กร

(7) ด้านการอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย 2) แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กร พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า มี 7 แนวทางหลัก 56 วิธี 3) ผลการยืนยัน แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ราชาเศรษฐ์ ศิระวรรณวัฒน์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบกองทัพบกไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และความสุขในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มีอิทธิพลเชิงสาเหตุร่วมต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร และความสุขในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3) ได้แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบกองทัพบกไทย มีลักษณะเป็นภาพแผนภูมิประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด เป็นฐานผลักดันอยู่ล่างสุดมีวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำองค์กรอยู่ตรงกลาง และความสุขในการปฏิบัติราชการช่วยส่งเสริมองค์กรอยู่ในระดับบนด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารต้องประกอบด้วยความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความสามัคคีในองค์กร ความจงรักภักดีในองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อส่วนราชการ ในกรมกำลังพลทหารบก กรมสวัสดิการทหารบกใช้ประโยชน์ได้เป็นแนวทางด้านการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการทหารให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ศิริเรียม พิมพ์ประจิตร (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ได้ร้อยละ 68 ($R^2 \text{ Adj} = 0.68$) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

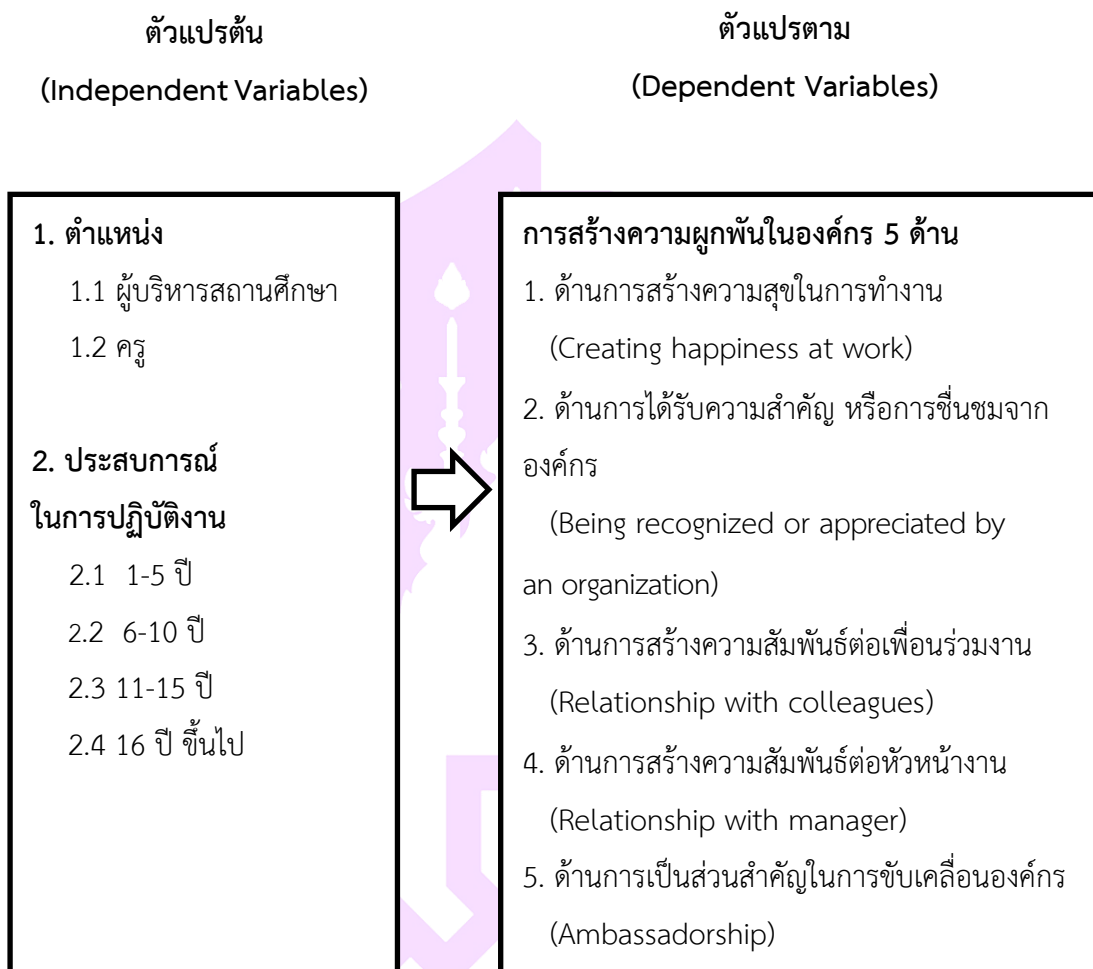
รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Peter & Geoff (2020) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง นักแสดงทรัพยากรกิจกรรม และความผูกพัน ของการทำงาน แนวคิดใหม่ที่เรียกว่า ความมุ่งมั่น ได้ถูกนำเสนอ และกำหนดเป็น “ข้อตกลงระหว่าง ผู้มีบทบาททางสังคมสองคนหรือมากกว่านั้นในการดำเนินการในอนาคต” การรวมแนวคิดนี้เข้า และการกำหนดรูปแบบของผู้มี บทบาท-ทรัพยากร-กิจกรรม ความมุ่งมั่นนั้นแตกต่างจากแนวคิดของความ มุ่งมั่นตามที่ใช้กันโดยทั่วไปในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร แนวคิดนี้เป็นการวัดเชิงอารมณ์ในระดับ ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทั่วไประหว่างองค์กรที่ซื้อและขาย ในทางตรงกันข้าม ความมุ่งมั่นคือ ข้อตกลงที่เพิ่มขึ้นระหว่างผู้มีบทบาท และมีตั้งแต่ความสัมพันธ์เฉพาะเจาะจงในชีวิตประจำวันไปจนถึง ความสัมพันธ์ทั่วไปและเชิงกลยุทธ์ อธิบายพื้นฐานทางทฤษฎีลักษณะของความมุ่งมั่น แสดงให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของแบบจำลอง ARA อย่างไร และมีการ สานิตให้เห็นถึงความสัมพันธ์ B2B ในระดับของผู้มีบทบาทแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร เครือข่าย แนะนำ นัยยะของการใช้แนวคิดความมุ่งมั่นสำหรับนักวิจัยและผู้จัดการ

Arnon (2024) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งและผูกพันขององค์กร โดยใช้กรอบการ ทำงานแบบหลายกลุ่มเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ (ปัจจัยที่นำมา) ของความมุ่งมั่นต่อองค์กร พบว่า ความขัดแย้งที่รับรู้ระหว่างแนวทางเป้าหมายของแต่ละบุคคล และระดับผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร นอกจากนี้ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร แนะนำว่าความมุ่งมั่นอาจเกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้นจึงควรศึกษาในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,663 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,768 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 41 แห่ง ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567ข)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน กอบชัย ลิ้มสิขันธ์สกุล, 2565) และได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 326 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	19 แห่ง	37 คน	283 คน	7 คน	52 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	16 แห่ง	40 คน	651 คน	7 คน	120 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	2 แห่ง	8 คน	192 คน	2 คน	35 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4 แห่ง	20 คน	537 คน	4 คน	99 คน
รวม	41 แห่ง	105 คน	1,663 คน	20 คน	306 คน
			1,768 คน		326 คน

ที่มา: ข้อมูลประชากร ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย, 2567)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน
2) ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อน
ร่วมงาน 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 5) ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน
องค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ
(Qualitative research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับ
การศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ
เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า
(Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างถึงใน กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล,
2565) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงรายปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการบริหารการศึกษา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) เพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และการวิจัย โดยมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2 นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.3 นายพิรุฬห์กร ดวงฤทธิ์พิทักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC: Index of item objective congruence) ตั้งแต่ 0.67-1.00

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง และแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อขอความเห็นชอบ

3. ยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

4. หาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแล้ว และมีความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

5. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ผ่านการทดลองใช้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือ ขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ทุกสถานศึกษา

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 326 ชุด กำหนด
ขอรับคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลของ
แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของ
คำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด แล้วนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม
วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาด
ของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และหา
ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ
มาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างถึงใน
กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล, 2565) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ โดยแปล
ผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็น
ตารางประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที่ t-test แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวน
ทางเดียว F-test และใช้การทดสอบรายคู่ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
 - 3.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - 3.4 การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent
 - 3.5 การทดสอบค่าความแปรปรวน (F-test)
 - 3.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
 - 3.7 การทดสอบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบ การสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	167	51.23
1.2 หญิง	159	48.77
รวม	326	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	154	47.24
2.2 ระดับปริญญาโท	169	51.84
2.3 ระดับปริญญาเอก	3	0.92
2.4 สูงกว่าระดับปริญญาเอก	0	0.00
รวม	326	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 1-5 ปี	59	18.10
3.2 6-10 ปี	83	25.46
3.3 11-15 ปี	100	30.67
3.4 16 ปีขึ้นไป	84	25.77
รวม	326	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.13
4.2 ครู	306	93.87
รวม	326	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 51.23 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.84 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.67 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 93.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม

การสร้างความผูกพันในองค์กร	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน	4.14	0.58	มาก	5
2. ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจาก องค์กร	4.17	0.56	มาก	2
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.57	มาก	1
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	4.16	0.58	มาก	3
5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร	4.16	0.61	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.17	0.55	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.55)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) รองลงมา
คือด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56)
ถัดมา คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58)
ถัดมา คือด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.61)
ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน

ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามักชมเชยครู และบุคลากร ในสถานศึกษา	4.15	0.74	มาก	5
2. สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึก สนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน	4.17	0.72	มาก	1
3. สถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้ครูผ่อนคลายไม่เครียด	4.16	0.77	มาก	3
4. สถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กำหนดช่วงเวลาทำงานให้มีวันหยุด ที่เหมาะสม	4.17	0.84	มาก	2
5. สถานศึกษามีสวัสดิการที่ส่งเสริมสุขภาพ องค์กร โดยจัดโปรแกรมตรวจสุขภาพ ประจำปี	4.13	0.75	มาก	8
6. สถานศึกษามีความยุติธรรม สร้างความชอบ ธรรมทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุข ให้เกิดขึ้นกับการทำงาน	4.14	0.75	มาก	6
7. สถานศึกษาสามารถช่วยยกระดับผลงาน หรือมีการอบรมเรื่องต่าง ๆ ที่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสนใจเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน	4.13	0.74	มาก	7
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ทำงาน ที่ทำหาย หรือได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ในด้านที่สนใจ	4.11	0.83	มาก	10

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
9. สถานศึกษามีการจัดการเวลาทำงานที่เหมาะสม ได้สิทธิ์การลาพักและลาป่วย	4.16	0.78	มาก	4
10. สถานศึกษาให้เวลาทำงานที่สมดุล แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีเวลาส่วนตัว ไม่มีเรื่องงานมากกระทบชีวิตส่วนตัว	4.12	0.76	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.14	0.58	มาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กำหนดช่วงเวลาทำงานให้มีวันหยุดที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ทำงานที่ท้าทาย หรือได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ในด้านที่สนใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร

ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาให้คำชมเชยกับครู และบุคลากร ในสถานศึกษาอยู่เสมอเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง ตรงตามวัตถุประสงค์	4.15	0.73	มาก	6
2. สถานศึกษาแสดงการชื่นชมให้มีความสำคัญ ในการเติบโตของบุคลากรแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่	4.22	0.68	มาก	2
3. สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้มี แรงจูงใจในการทำงานในรูปแบบของโครงการ หรือกิจกรรม	4.17	0.81	มาก	3
4. สถานศึกษามีการมอบรางวัล ยกย่อง ชมเชย ให้แก่บุคลากร เช่น รางวัลครูดีเด่นประจำปี รางวัลผู้บริหารดีเด่นประจำปี	4.15	0.73	มาก	6
5. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็น และแสดงความยินดีแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาผ่านช่องทาง ออนไลน์	4.16	0.73	มาก	4
6. สถานศึกษาสนับสนุนให้ ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อ การทำงาน (Employee enablement) ได้รับการสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีเครื่องมือ หรือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน	4.13	0.82	มาก	8

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
7. สถานศึกษามีนโยบายให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	4.23	0.75	มาก	1
8. สถานศึกษาได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับ ความอุสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน	4.16	0.75	มาก	5
9. สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และชื่นชม เพื่อนร่วมงาน	4.13	0.76	มาก	7
10. สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติ “บุคคล ต้นแบบ” ทางการศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน	4.13	0.76	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.16	0.56	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีนโยบายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ สถานศึกษาแสดงการชื่นชมให้มีความสำคัญในการเติบโตของบุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานศึกษาสนับสนุนให้ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน (Employee enablement) ได้รับการสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.82)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีความสามารถในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน และรูปแบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม	4.20	0.73	มาก	4
2. สถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกันให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.29	0.74	มาก	1
3. สถานศึกษามีโครงการที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้รักสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	4.20	0.76	มาก	5
4. สถานศึกษามีการอบรมสัมมนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.17	0.72	มาก	9
5. สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระหว่างการทำงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	4.20	0.78	มาก	6
6. สถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม และรับผิดชอบงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน	4.22	0.74	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.75	มาก	8
8. สถานศึกษาส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยพร้อมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.17	0.76	มาก	10
9. สถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักความสามัคคีรวมพลังในการผลักดันองค์กร	4.19	0.79	มาก	7
10. สถานศึกษามีการสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในองค์กร	4.25	0.69	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.21	0.57	มาก	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกันให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยพร้อมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจให้กับคนในทีม สื่อสารกันได้อย่างราบรื่นเมื่อทีมมีปัญหา คอยแนะนำ และช่วยหาวิธีแก้ไข	4.17	0.75	มาก	4
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ไพเราะเหมาะสม ถูกกาลเทศะ และเป็นกันเอง	4.22	0.77	มาก	1
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และรู้สึก อบอุ่นใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	4.21	0.79	มาก	2
4. สถานศึกษาเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบาย และข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ครู และ บุคลากรในสถานศึกษา	4.17	0.74	มาก	3
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของครู และบุคลากร ในสถานศึกษา	4.16	0.74	มาก	5
6. สถานศึกษาเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟัง ความคิดเห็น หรือกำลังพยายามสร้าง ความเชื่อใจกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ตัดสินใคร ตั้งแต่แรกพบ	4.13	0.78	มาก	9
7. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดง ความคิดเห็น สอนงาน แนะนำเมื่อเกิด ข้อผิดพลาดในการทำงาน	4.12	0.77	มาก	10

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สั่งการเชิงบวก ควบคุมการทำงานได้ เข้าใจ งาน เข้าใจลูกน้อง สั่งงานเป็น ตรวจงานได้ และให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน	4.14	0.77	มาก	7
9. สถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสั่งงานด้วยวาจา และการสั่งงานที่เป็น ลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.14	0.75	มาก	6
10. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	4.13	0.76	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.16	0.58	มาก	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ไพเราะเหมาะสม ถูกกาลเทศะ และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ร่วมงานกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดงความคิดเห็น สอนงาน แนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษารู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร มีส่วนร่วม กับองค์กรได้หลากหลายมิติ	4.13	0.79	มาก	6
2. สถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง การได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจาก องค์กรว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้าง ผลงานให้กับองค์กร	4.23	0.80	มาก	1
3. สถานศึกษาทำให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาทุกคนเป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย	4.16	0.75	มาก	3
4. สถานศึกษาปฏิบัติต่อครู และบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับ ความเคารพ หรือถูกเห็นคุณค่าในตัวเอง	4.13	0.81	มาก	8
5. สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษา เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร	4.16	0.78	มาก	4
6. สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจในการพัฒนา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา หลากหลายด้าน	4.13	0.78	มาก	5
7. สถานศึกษาส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอทำให้ทุกคนเกิด ความเข้าใจที่ตรงกัน	4.17	0.78	มาก	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร	n = 326		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
8. สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีทัศนคติที่เน้นการ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนครู และบุคลากร ในสถานศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะ และการ เติบโตในอาชีพ	4.17	0.78	มาก	2
9. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี ของครู และบุคลากรในสถานศึกษาในด้าน สุขภาพ ทั้งทางกายและทางจิต สนับสนุนการ ฝึกสมาธิ สร้างโอกาสในการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจในระยะยาว	4.17	0.78		2
10. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากร ในสถานศึกษาโดยเอาจุดแข็ง และความ พร้อมของบุคลากร นำทรัพยากรที่มีอยู่ มาสร้างสรรค์ จนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร	4.13	0.80		7
รวมเฉลี่ย	4.16	0.61	มาก	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือสถานศึกษาส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.17$, S.D. = 0.78) ถัดมา คือสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครู และบุคลากรในสถานศึกษาในด้านสุขภาพ ทั้งทางกายและทางจิต สนับสนุนการฝึกสมาธิ สร้างโอกาสในการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจในระยะยาว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.78) ถัดมา คือ สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีทัศนคติ

ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนครู และบุคลากรในสถานศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาปฏิบัติต่อครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพหรือถูกเห็นคุณค่าในตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม

การสร้างความผูกพันในองค์กร	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน	4.06	0.52	4.15		
2. ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร	4.04	0.56	4.17	0.56	0.05	0.82
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อ เพื่อนร่วมงาน	4.09	0.58	4.21	0.57	0.30	0.58
4. ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	4.01	0.53	4.17	0.58	0.05	0.83
5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กร	3.98	0.57	4.17	0.62	0.04*	0.84
รวมเฉลี่ย	4.04	0.51	4.17	0.55	0.01*	0.93

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างการผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

การสร้างความผูกพัน ในองค์กร	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการสร้างความสุข ในการทำงาน	4.03	0.68	4.13	0.54	4.25	0.52	4.11	0.62
2. ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร	4.01	0.69	4.19	0.52	4.31	0.45	4.09	0.60
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อ เพื่อนร่วมงาน	4.05	0.71	4.26	0.49	4.33	0.45	4.12	0.61
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อ หัวหน้างาน	4.02	0.73	4.19	0.52	4.28	0.46	4.08	0.61
5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร	4.02	0.75	4.13	0.60	4.30	0.48	4.11	0.64
รวมเฉลี่ย	4.03	0.69	4.18	0.50	4.29	0.44	4.10	0.59

จากตาราง 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือด้านการสร้างความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.45) รองลงมา

คือด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.52$) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.61$) รองลงมา คือด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.61$)

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

การสร้างความผูกพันในองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสร้างความสุข ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.10	3.00	0.70	2.07	0.10
	ภายในกลุ่ม	108.88	322.00	0.33		
	โดยรวม	110.98	325.00			
ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.01	3.00	1.33	4.32*	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.58	322.00	0.30		
	โดยรวม	103.60	325.00			
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.74	3.00	1.24	4.00*	0.00*
	ภายในกลุ่ม	100.34	322.00	0.31		
	โดยรวม	104.08	325.00			
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ต่อหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3.00	1.00	3.11*	0.02*
	ภายในกลุ่ม	104.46	322.00	0.32		
	โดยรวม	107.49	325.00			

ตาราง 13 (ต่อ)

การสร้างความผูกพันในองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเป็นส่วนสำคัญใน การขับเคลื่อนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.55	3.00	1.18	3.21	0.06
	ภายในกลุ่ม	118.68	322.00	0.36		
	โดยรวม	122.23	325.00			
การสร้างความผูกพัน ในองค์กรโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.14	3.00	1.04	3.53*	0.01*
	ภายในกลุ่ม	95.39	322.00	0.29		
	โดยรวม	98.53	325.00			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการสร้างสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร

การสร้างความ ผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	การสร้างความผูกพันในองค์กร			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ด้านการได้รับ	1-5 ปี	-	-	-	-
ความสำคัญ	6-10 ปี	0.17997	-	-	-
หรือการชื่นชมจาก	11-15 ปี	0.29922*	0.11925	-	-
องค์กร	16 ปีขึ้นไป	0.08013	- 0.09984	- 0.21910*	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบรายคู่การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

การสร้างความผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	การสร้างความผูกพันในองค์กร			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ด้านการสร้าง	1-5 ปี	-	-	-	-
ความสัมพันธ์ต่อ	6-10 ปี	0.20480*	-	-	-
เพื่อนร่วมงาน	11-15 ปี	0.27476*	0.06996	-	-
	16 ปีขึ้นไป	0.06481	- 0.13999	- 0.20995*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบรายคู่การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

การสร้างความ ผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	การสร้างความผูกพันในองค์กร			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ด้านการสร้าง	1-5 ปี	-	-	-	-
ความสัมพันธ์ต่อ	6-10 ปี	0.17002	-	-	-
หัวหน้างาน	11-15 ปี	0.25466*	0.08464	-	-
	16 ปีขึ้นไป	0.06418	- 0.10584	- 0.19048*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบรายคู่การสร้างความผูกพันในองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี
แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี
แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ถัดมาคือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ถัดมา คือด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างความสุข ในการทำงาน

สรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสุข ในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลินไปกับการทำงาน รองลงมา คือสถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กำหนดช่วงเวลา ทำงานให้มีวันหยุดที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ทำงานที่ท้าทาย หรือได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านที่สนใจ

1.2 ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษามีนโยบายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิค่ารักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รองลงมา คือสถานศึกษาแสดงการชื่นชมให้มีความสำคัญในการเติบโตของบุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาสนับสนุนให้ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน (Employee enablement) ได้รับการสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน

1.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกันให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รองลงมา คือสถานศึกษามีการสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยพร้อมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ไพเราะเหมาะสม ถูกกาลเทศะและเป็นกันเอง รองลงมา คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดงความคิดเห็น สอนงาน แนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

1.5 ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการเป็นส่วนสำคัญ

ในการขับเคลื่อนองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร รองลงมา คือสถานศึกษาส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอทำให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ถัดมา คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของครู และบุคลากรในสถานศึกษาในด้านสุขภาพ ทั้งทางกายและทางจิต สนับสนุนการฝึกสมาธิ สร้างโอกาสในการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจในระยะยาว ถัดมา คือสถานศึกษามีผู้บริหารที่มีทัศนคติที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนครู และบุคลากรในสถานศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะ และการเติบโตในอาชีพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาปฏิบัติต่อครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพ หรือถูกเห็นคุณค่าในตัวเอง

2. การเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.1 จากผลค่าเฉลี่ยของสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือด้านการเป็น

ส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD พบว่า ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดโครงสร้างการบริหารและรูปแบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม มีการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกัน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อจะได้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน และคำนึงถึงสภาวะทางจิตใจของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ในทางบวกที่แสดงออกถึงการทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จได้ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรมีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น และเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็น

ประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และยึดถือองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับ รัชชาเศรษฐ์ ศิระวรรณวัฒน์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย อยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการมีอิทธิพลเชิงสาเหตุร่วมต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการทหารมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร และความสุขในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ และ 3) ได้แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัด ศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย มีลักษณะเป็นภาพแผนภูมิประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ที่มีอิทธิพล รวมมากที่สุด เป็นฐานผลึกต้นอยู่ล่างสุด มีวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำองค์กร อยู่ตรงกลาง และ ความสุขในการปฏิบัติราชการช่วยส่งเสริมองค์กรอยู่ในระดับบนด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการทหารต้องประกอบด้วยความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความสามัคคีในองค์กร ความ จงรักภักดีในองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อส่วนราชการในกรมกำลัง พลทหารบก กรมสวัสดิการทหารบกใช้ประโยชน์ได้ เป็นแนวทางด้านการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการทหารให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นไปในทำนอง เดียวกับ ปลีลา ศักดิ์ศิริชัย (2567) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน การที่พนักงานมีความรับรู้ทาง อารมณ์ในทางบวกต่อการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม การได้รับคำชม หรือความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกาย และทางใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการงาน ของตนเอง โดยความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นผ่าน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสนุกในการทำงาน (Arousal) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสนุก ไม่กดดันหรือวิตกกังวลใด ๆ เกิดความเต็มใจ ที่จะทำงาน และมีความคิดด้านบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ความพอใจในงาน (Pleasure) หมายถึงการทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจไม่เกิดความทุกข์ หรือไม่ชอบในงานที่ทำ 3) ความอยาก ในการทำงาน (Self-validation) หมายถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจอยากทำงานให้ดี และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นไปในทำนองเดียวกับ ตระกูล จิตวัฒนากร (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัทในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การสร้างความผูกพันในองค์กร หมายถึงการจะให้ พนักงานมีความผูกพันในองค์กรสิ่งหนึ่งซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้เลยก็คือความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัย และหัวใจสำคัญของการคงอยู่ด้วยความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร องค์กรต้องมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยกลยุทธ์หนึ่งที่ถูก

นำมาใช้ คือกลยุทธ์การเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานนี้จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทั้งกลุ่มเก่าและกลุ่มใหม่ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขความรักในองค์กรส่งผลให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการสร้างความสุขผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านกายภาพ จิตใจ และสังคมที่ดี เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีการส่งเสริมกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ การให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดความสุขในการทำงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่เสนอองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานตามโมเดล PERMA ได้แก่ ความรู้สึกเชิงบวก (Positive emotion) การมีส่วนร่วม (Engagement) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationship) การมีความหมายในงาน (Meaning) และความสำเร็จในชีวิต (Accomplishment) ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสุข และความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ บุญศิริ (2563) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และมีโอกาสแสดงศักยภาพจะรู้สึกมีคุณค่าเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างมีความสุข

1.2 ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการสร้างความสุขผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษามีนโยบายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิค่ารักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อาจเป็นเพราะสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งในด้านสุขภาพครอบครัว และความมั่นคงในอาชีพ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรให้การดูแลเอาใจใส่ และพร้อมตอบแทนความทุ่มเทในการทำงาน เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Herzberg (1966) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor theory) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ และความมั่นคงในงานจัดอยู่ในกลุ่ม “ปัจจัยจูงใจภายนอก” (Hygiene factors) ที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร หากองค์กรจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน และเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ ชูติมา พูนสุข (2564) ที่ศึกษาพบว่า สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ครูได้รับจากองค์กร มีผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีภาระด้านครอบครัว การได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ครูต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว

1.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาจากแตกต่างกันให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อาจเป็นเพราะในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหลากหลายที่เน้นการมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเดินทางศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมสนทนาการในวันสำคัญต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน แม้บุคลากรจะมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันในด้านวัย ประสบการณ์ หรือวัฒนธรรมองค์กรเดิม เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Macmillan & Chavis (1986) เกี่ยวกับ “Sense of community” ที่ระบุว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ศรีสุข (2561) ที่ศึกษาพบว่า การมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้าหากัน และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ไพเราะเหมาะสม ถูกกาลเทศะ และเป็นกันเอง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ซึ่งภาษาที่ใช้ในการสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูล แต่ยังเป็นตัวสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกิดเกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความไว้วางใจ และพร้อมร่วมมือกับหัวหน้างาน

อย่างเต็มที่ เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Likert (1961) ที่กล่าวถึงระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจในหมู่สมาชิกขององค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ แสงศรีจันทร์ (2562) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารมีการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในผู้นำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.5 ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็น วางแผน หรือดำเนินกิจกรรมร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Kahn (1990) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า (meaningfulness) และได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริทิพย์ ธรรมสอน (2563) ที่พบว่าครูที่รู้สึกว่าคุณค่าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และมีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างมีอิสระในงานของตนเอง จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง และพร้อมทุ่มเทแรงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

2. ผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรมีความแตกต่างกัน และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในตำแหน่งที่ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความสำคัญของตนต่อการขับเคลื่อนองค์กรที่ไม่เท่ากัน

อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อระดับของความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เช่น ครูผู้สอน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนอาจรู้สึกกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีมุมมองเชิงยุทธศาสตร์ และรู้สึกมีอิทธิพลในระดับภาพรวมขององค์กรมากกว่า ส่งผลให้การรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1976) ที่กล่าวถึง “Job Characteristics model” โดยเฉพาะองค์ประกอบด้าน Task significance ซึ่งระบุว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของตนมีความสำคัญต่อองค์กรหรือสังคม จะส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังนั้น ตำแหน่งที่มีลักษณะงานชัดเจน มีผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร โดยตรงย่อมสร้างความรู้สึกผูกพันมากกว่าตำแหน่งที่รับผิดชอบแบบสนับสนุน และเป็นไปในทำนองเดียวกับการศึกษาของ เพาริย์ กองสิน (2566) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันของพนักงานในองค์กรที่มีให้กับงาน ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน ด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อสร้างความสำเร็จให้บริษัท และส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กรในที่สุด

2.1 จากผลค่าเฉลี่ยของสภาพการสร้างควมผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ทุกช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็น 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีการพบปะเพื่อสนทนาหาความเป็นมิตร เกิดการเรียนรู้งานจากกลุ่มงานต่าง ๆ เกิดความรู้สึกที่ดีได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้ราบรื่นไม่เกิดปัญหา และอุปสรรค ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีทักษะ ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ที่หลากหลาย มีแนวทางในการปฏิบัติงาน

และการปฏิบัติตน มีทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากรและองค์กร การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน รวมถึงการได้รับการยอมรับ และการเสริมแรงทางบวกจากผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในระยะยาว นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ Prosoft hrmi (2020) การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือการทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคลทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม และเป็นไปในทำนองเดียวกับ Harter, Schmidt & Hayes (2022) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ และเป็นไปในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ ประคัลภ์ ปัทมพิลา (2567) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้างความผูกพันในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้ดีตามไปด้วย การสื่อสารนี้ควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความในการสำรวจซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วม และให้ข้อมูลที่ทำได้ การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมก็จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสารทั้งระบบก็จะส่งเสริมความร่วมมือได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน องค์กรที่มีความใส่ใจในการสื่อสารนั้นพนักงานในองค์กรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่สร้าง Employee engagement ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีทีเดียว

2.2 จากผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

และด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD พบว่า ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้ ปรับตัว และการสร้างชื่อเสียงกับผลงาน ทำให้ได้รับการยอมรับ หรือการชื่นชมจากองค์กรอาจยังไม่เด่นชัดเท่าผู้มีประสบการณ์มาก ในขณะที่ผู้มีประสบการณ์มาก เช่น ในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี หรือในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป มักจะได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมากขึ้นตามลำดับความอาวุโส ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ปานกลาง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อาจอยู่ในช่วง “เปลี่ยนผ่าน” ถูกมอบหมายงานและภารกิจที่มากขึ้น จนอาจลดโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือเผชิญกับแรงกดดันในการปรับสมดุลระหว่างงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่กลุ่มที่อาวุโสน้อย หรือกลุ่มอาวุโสมาก อาจมีเวลาว่างจากการทำงาน และมีทักษะทางสังคมที่ชัดเจนกว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และในกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ยังไม่สามารถสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้าได้มากเท่ากับผู้ที่อยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน ทั้งในแง่ของความไว้วางใจ การสื่อสาร หรือโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยนี้เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน รวมถึงได้รับการยอมรับ การเสริมแรงทางบวกจากผู้นำ และเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในระยะยาว นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกับผลการศึกษาของศิริพร วงศ์คำ (2563) ซึ่งพบว่า ระดับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในมิติของการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของ

บุคลากร และเป็นไปในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ Arnon (2024) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความขัดแย้ง และผูกพันขององค์กร โดยใช้กรอบการทำงานแบบหลายกลุ่มเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ (ปัจจัยที่นำมา) ของความมุ่งมั่นต่อองค์กรพบว่า ความขัดแย้งที่รับรู้ระหว่างแนวทางกับเป้าหมายของแต่ละบุคคล ดังนั้นแล้วระดับของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร นอกจากนี้ ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร ในเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรและผู้บริหาร แนะนำว่าความมุ่งมั่นอาจเกิดขึ้นเป็นความสัมพันธ์เมื่อระยะเวลาผ่านไป ดังนั้นจึงควรศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาด้านการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ทำงานที่ท้าทาย หรือได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ในด้านที่สนใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในด้านที่สนใจ

2. ผลการศึกษาด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร พบว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน (Employee enablement) ได้รับการสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสวัสดิการให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ เช่น สิทธิการใช้เวลา สิทธิการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

3. ผลการศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยพร้อมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมรู้จักสามัคคีสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ผลการศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดงความคิดเห็น สอนงาน แนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสั่งการเชิงบวก เข้าใจ

งาน เข้าใจลูกน้อง สั่งงานเป็น ตรวจงานได้ และให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน สร้างความไว้วางใจให้กับคนในทีม สื่อสารกันได้อย่างราบรื่น เมื่อทีมมีปัญหาคอยแนะนำ และช่วยหาวิธีแก้ไข

5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร พบว่า สถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพ หรือถูกเห็นคุณค่าในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะในระดับครู และบุคลากรในสถานศึกษา เห็นคุณค่าและรับฟังความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร การรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำจากบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน และเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
3. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 156-161.
- กมลกานต์ บุญน้อม. (2559). ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กรกริช กุสุมาลย์. (2567). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 15(1), 120-133.
- กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล. (2565). การพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแนวทางองค์การสหประชาชาติ (UN). [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- เกวลี พวงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- เจษฎา นกน้อย. (2560). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 9(3), 94-105. <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/pnujr/article/view/99140>
- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงาน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรกด. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ].
- ชุตินา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองอำเภอพนสนิมจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- ชูติมา พูนสุข. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูเขาพาณิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart journal of social sciences*, 38(2017), 655-667.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(26), 156-161.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 4(1), 218-232.
- ธิดารักษ์ สัจพงษ์. (2565). การสร้างความผูกพันในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 2(1), 45-57.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2560). สาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่อยากลาออกจากองค์กร. <https://prakal.com/>
- ปรานอม กิตติสุขภูธรธรรม. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันพนักงานของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- ปัสสิลา ศักดิ์สิริชัย. (2567). การพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารมจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 7(1), 64-74.

- ปิยะพร ขุนทองเอก. (2566). อิทธิพลของภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในกลุ่ม Generation Z: กรณีศึกษาในกลุ่มธุรกิจ SME. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 9(1), 18-32.
- พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุ้มครองประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พรนเรศ มูลเมืองแสน. (2564). *การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานแบบเรียนรู้ร่วมมือ (Collaborative Learning)*.
<https://www.ubu.ac.th/web/kmubu/content/การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร> by พรนเรศ มูลเมืองแสน
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทห้างเซ็นทรัลดีพาร์ทเมนท์สโตร์จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- เพ้าริย์ กองสิน. (2566) . อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 7(2), 988-1006.
- ภัคกร อินทร์พรณ. (2566). *บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- ภัทรารณณ์ ฮุงหวล. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุวัฒน์ แสงศรีจันทร์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

- ยงยุทธ รักษาพล. (2565). ความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กร และการบริการทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง, *วารสารวิทยาการจัดการ*, 4(2), 89-116.
- รชชาติ ศิริวรรณพัฒนา. (2567). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 9(1), 18-32.
- รมิตา ประวีติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *การบริหารภาครัฐแนวใหม่*. สถาบัน TDRM.
- วรรณภา ศรีสุข. (2561). กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2560). *การสร้างความผูกพันของพนักงาน. ในประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- ศิริพร วงศ์คำ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษาในภาคเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ศิริเรียม พิมพ์ประจิตร. (2567). คุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 14(1), 65-66.
- ศิริลักษณ์ บุญศิริ. (2563). *ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- สมเดช มุงเมือง. (2558). *พฤติกรรมมองค์การ. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*.

- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 238-252.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2567ก). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2567ข). *ข้อมูลหน่วยงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล.* <https://www.sesaocr.go.th>.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* พริกหวานกราฟฟิค.
- สิรินทิพย์ ธรรมสอน. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].*
- สุดาร์ตน์ ครุชฎิก. (2557). *อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].*
- อรพินท์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11(2), 75-79.
- อรัญญา ออมสินสมบุรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 7(2), 87-98.
- อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์ (2564). การสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. *วารสารวิจัยบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 7(1), 189-203.
- Arnon, E. R. (2024). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508–514. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.508>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976) Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002) Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Jobsdb. (2023). *Leadership in Organization: Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2 Organizational Psychology*. Sage.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn. (2023). 360-degree feedback to leaders. *Group and Organization Management*, 31(5), 578-600.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- Macmillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23.
[https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1<6:AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6:AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Peter, L., & Geoff, E. (2020). Actors, resources, activities and commitments, *Academy of Management Annals*, 13(1), 84-111.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). *Work Engagement: A Critical Assessment of the Concept and Its Measurements*. Hogrefe.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. นายเกรียงศักดิ์ ยอดสาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย
3. นายพิรุฬห์กร ดวงฤทธิ์พิทักษ์ นักจิตวิทยาองค์กร ตำแหน่งนักจิตวิทยา
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2



ภาคผนวก ข ค่า Try-out แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพัน
ในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	50

ภาคผนวก ค ตารางแสดงสรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจงเบื้องต้น

การวิจัยเรื่องการศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ในการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

มะเน็ด กันทะเนตร

ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเลือกตอบ (Check list)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. เพศ						
<input type="checkbox"/> 1.1 ชาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<input type="checkbox"/> 1.2 หญิง						
2. ระดับการศึกษา						
<input type="checkbox"/> 2.1 ระดับปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<input type="checkbox"/> 2.2 ระดับปริญญาโท						
<input type="checkbox"/> 2.3 ระดับปริญญาเอก						
<input type="checkbox"/> 2.4 สูงกว่าระดับปริญญาเอก						
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						
<input type="checkbox"/> 3.1 1-5 ปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<input type="checkbox"/> 3.2 6-10 ปี						
<input type="checkbox"/> 3.3 11-15 ปี						
<input type="checkbox"/> 3.4 16 ปีขึ้นไป						
4. ตำแหน่ง						
<input type="checkbox"/> 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<input type="checkbox"/> 4.2 ครู						
5. ขนาดของสถานศึกษา						
<input type="checkbox"/> 4.3 ขนาดเล็ก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<input type="checkbox"/> 4.4 ขนาดกลาง						
<input type="checkbox"/> 4.5 ขนาดใหญ่						
<input type="checkbox"/> 4.6 ขนาดใหญ่พิเศษ						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน							
1.1	สถานศึกษามักชมเชยครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3	สถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้ครูผ่อนคลายไม่เครียด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4	สถานศึกษามีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กำหนดช่วงเวลาทำงานให้มีวันหยุดที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5	สถานศึกษามีสวัสดิการที่ส่งเสริมสุขภาพองค์กร โดยจัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.6	สถานศึกษามีความยุติธรรมสร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3			
1.7	สถานศึกษาสามารถช่วยยกระดับ ผลงาน หรือมีการอบรมเรื่องต่าง ๆ ที่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สนใจเกิดความพึงพอใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.8	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ลองทำ อะไรใหม่ ๆ ทำงานที่ท้าทาย หรือได้ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านที่สนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.9	สถานศึกษามีการจัดการเวลาทำงาน ที่เหมาะสม ได้สิทธิ์การลาพักและลา ป่วย	+1	-1	+1	3	1	ใช้ได้
1.10	สถานศึกษาให้เวลาทำงานที่สมดุล แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีเวลาส่วนตัวไม่มีเรื่องงานมากระทบ ชีวิตส่วนตัว	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2. ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร							
2.1	สถานศึกษาให้คำชมเชยกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงตรงตาม วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2	สถานศึกษาแสดงการชื่นชม ให้มีความสำคัญในการเติบโตของ บุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
2.3	สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาทำให้มีแรงจูงใจ ในการทำงาน ในรูปแบบของ โครงการ หรือกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.4	สถานศึกษามีการมอบรางวัล ยกย่อง ชมเชย ให้แก่บุคลากร เช่น รางวัลครู ดีเด่นประจำปี รางวัลผู้บริหารดีเด่น ประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.5	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความยินดีแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผ่านช่องทางออนไลน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.6	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ สวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน (Employee enablement) ได้รับ การสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงานเช่น มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วย ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3			
2.7	สถานศึกษามีนโยบายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ สวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิค่ารักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์ อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.8	สถานศึกษาได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า กับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.9	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี สำหรับครู และบุคลากร ในสถานศึกษา ให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็น และชื่นชม เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.10	สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติ “บุคคลต้นแบบ” ทางการศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ประสบการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน							
3.1	สถานศึกษามีความสามารถ ในการจัดทำโครงสร้าง การบริหารงาน และรูปแบบ การทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3			
3.2	สถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของ บุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกัน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3	สถานศึกษามีโครงการที่เสริมสร้าง ให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้รักสามัคคี สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4	สถานศึกษามีการอบรมสัมมนาให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5	สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในระหว่างการทำงาน ร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.6	สถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม และรับผิดชอบงานร่วมกัน โดยมี จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.7	สถานศึกษามีการส่งเสริมภาวะผู้นำ ให้กับบุคลากรทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความ รับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
3.8	สถานศึกษาส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยพร้อมให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.9	สถานศึกษามีการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ ช่วยเหลือเกื้อกูล ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความสามัคคี รวมพลังในการผลักดัน องค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.10	สถานศึกษามีการสร้างเอกลักษณ์ ร่วมกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน							
4.1	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจให้กับ คนในทีม สื่อสารกันได้อย่างราบรื่น เมื่อทีมมีปัญหา คอยแนะนำ และช่วยหาวิธีแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาษา ที่ไพเราะเหมาะสม ถูกกาลเทศะ และเป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาสามารถพูดคุย อย่างเป็นกันเอง และรู้สึกอบอุ่นใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3			
4.4	สถานศึกษาเน้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้นโยบายและข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเอาใจใส่ความเป็นอยู่ ของครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.6	สถานศึกษาเปิดกว้างพร้อมที่จะรับ ฟังความคิดเห็น หรือกำลังพยายาม สร้างความเชื่อใจกับผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากร ในสถานศึกษา ไม่ตัดสินใคร ตั้งแต่แรกพบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.7	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แสดงความคิดเห็น สอนงาน แนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาสั่งการเชิงบวก ควบคุม การทำงานได้ เข้าใจงาน เข้าใจ ลูกน้อง สั่งงานเป็น ตรวจสอบได้ และให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
4.9	สถานศึกษามีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสั่งงานด้วยวาจา และการสั่งงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.10	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร							
5.1	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กรได้หลากหลายมิติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.2	สถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3			
5.3	สถานศึกษาทำให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาทุกคนเป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.4	สถานศึกษาปฏิบัติต่อครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่าง เท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพ หรือถูกเห็นคุณค่าในตัวเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.6	สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจ ในการพัฒนาครู และบุคลากร ในสถานศึกษา หลากหลายด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.7	สถานศึกษาส่งเสริมภาพลักษณ์ของ องค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมไปถึง เป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.8	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีทัศนคติ ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนครู และบุคลากรในสถานศึกษา เน้นการ พัฒนาทักษะ และการเติบโต ในอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3			
5.9	สถานศึกษาให้ความสำคัญ กับความเป็นอยู่ที่ดีของครู และ บุคลากรในสถานศึกษาในด้าน สุขภาพ ทั้งทางกายและทางจิต สนับสนุนการฝึกสมาธิ สร้างโอกาส ในการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทาง ร่างกาย และจิตใจในระยะยาว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.10	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับ บุคลากรในสถานศึกษา โดยเอาจุดแข็ง และความพร้อมของ บุคลากร นำทรัพยากรที่มีอยู่ มาสร้างสรรค์ จนเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แบบสอบถามเรื่อง

การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจงเบื้องต้น

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ในการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

มะเน็ต กันทะเนตร

ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเลือกตอบ (Check list)

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. ระดับการศึกษา

- 1) ระดับปริญญาตรี 2) ระดับปริญญาโท
 3) ระดับปริญญาเอก 4) สูงกว่าระดับปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี
 3) 11-15 ปี 4) 16 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครู

5. ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง
 3) ขนาดใหญ่ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน							
1.1	สถานศึกษามักชมเชยครู และบุคลากร ในสถานศึกษา						
1.2	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม ทำให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษารู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลินไปกับการทำงาน						
1.3	สถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้ครูผ่อนคลายไม่เครียด						
1.4	สถานศึกษามีระบบการทำงาน ที่ยืดหยุ่น กำหนดช่วงเวลาทำงาน ให้มีวันหยุดที่เหมาะสม						
1.5	สถานศึกษามีสวัสดิการที่ส่งเสริม สุขภาพองค์กร โดยจัดโปรแกรม ตรวจสุขภาพประจำปี						
1.6	สถานศึกษามีความยุติธรรม สร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น กับการทำงาน						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.7	สถานศึกษาสามารถช่วยยกระดับ ผลงาน หรือมีการอบรมเรื่องต่าง ๆ ที่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาสนใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน						
1.8	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ลองทำ อะไรใหม่ ๆ ทำงานที่ท้าทาย หรือได้ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านที่สนใจ						
1.9	สถานศึกษามีการจัดการเวลาทำงาน ที่เหมาะสม ได้สิทธิ์การลาพัก และลาป่วย						
1.10	สถานศึกษาให้เวลาทำงานที่สมดุล แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีเวลาส่วนตัวไม่มีเรื่องงานมากระทบ ชีวิตส่วนตัว						
2. ด้านการได้รับความสำคัญ หรือการชื่นชมจากองค์กร							
2.1	สถานศึกษาให้คำชมเชยกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงตรงตาม วัตถุประสงค์						
2.2	สถานศึกษาแสดงการชื่นชม ให้มีความสำคัญในการเติบโตของ บุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จที่เล็กหรือใหญ่						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
2.3	สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ในรูปแบบของโครงการ หรือกิจกรรม						
2.4	สถานศึกษามีการมอบรางวัล ยกย่อง ชมเชย ให้แก่บุคลากร เช่น รางวัลครู ดีเด่นประจำปี รางวัลผู้บริหารดีเด่น ประจำปี						
2.5	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความ ยินดีแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผ่านช่องทางออนไลน์						
2.6	สถานศึกษาสนับสนุนให้ ครู และ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการ ที่เอื้อต่อการทำงาน (Employee enablement) ได้รับการสนับสนุน องค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน						
2.7	สถานศึกษามีนโยบายให้ครู และ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับสวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิค่า รักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิที่พักอาศัย สิทธิบ้านพักครู และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ						
2.8	สถานศึกษาได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า กับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
2.9	สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี สำหรับครู และบุคลากร ในสถานศึกษา ให้ทุกคนได้แสดงความ ความคิดเห็น และชื่นชมเพื่อนร่วมงาน						
2.10	สถานศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติ “บุคคลต้นแบบ” ทางการศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ประสบการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน						
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน							
3.1	สถานศึกษามีความสามารถในการ จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน และ รูปแบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม						
3.2	สถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของ บุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกัน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้ทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีความสุข						
3.3	สถานศึกษามีโครงการที่เสริมสร้าง ให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้รักสามัคคี สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร						
3.4	สถานศึกษามีการอบรมสัมมนาให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
3.5	สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระหว่างการทำงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ						
3.6	สถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม และรับผิดชอบงานร่วมกัน โดยมี จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายเดียวกัน						
3.7	สถานศึกษามีการส่งเสริมภาวะผู้นำ ให้กับบุคลากรทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จัก ความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน						
3.8	สถานศึกษาส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยพร้อมให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน						
3.9	สถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่าง เป็นระบบ ช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยกัน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดความรักความ สามัคคี รวมพลังในการผลักดันองค์กร						
3.10	สถานศึกษามีการสร้างเอกลักษณ์ ร่วมกันภายในองค์กร						
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน							
4.1	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจให้กับ คนในทีม สื่อสารกันได้อย่างราบรื่น เมื่อทีมมีปัญหา คอยแนะนำ และช่วย หาวิธีแก้ไข						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
4.2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาใช้ภาษาที่ไพเราะ เหมาะสม ถูกกาลเทศะ และเป็น กันเอง						
4.3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาสามารถพูดคุย อย่างเป็นกันเอง และรู้สึกอบอุ่นใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน						
4.4	สถานศึกษาเน้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้นโยบาย และข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ครู และบุคลากร ในสถานศึกษา						
4.5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา						
4.6	สถานศึกษาเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟัง ความคิดเห็น หรือกำลังพยายามสร้าง ความเชื่อใจกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ตัดสินใครตั้งแต่แรกพบ						
4.7	สถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ผู้ได้ บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดงความคิดเห็น สอนงาน แนะนำ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
4.8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษาสั่งการเชิงบวก ควบคุม การทำงานได้ เข้าใจงาน เข้าใจลูกน้อง สั่งงานเป็น ตรวจสอบได้ และให้ ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน						
4.9	สถานศึกษามีการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ในสถานศึกษา เช่น การสั่งงานด้วย วาจา และการสั่งงานที่เป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างถูกต้องเหมาะสม						
4.10	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้สึกรายอย่างตรงไป ตรงมาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา						
5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร							
5.1	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกเป็น หนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร ได้หลากหลายมิติ						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
5.2	สถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดง ให้เห็นถึงการได้รับความสำคัญจาก หัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเอง มีความสำคัญในการสร้างผลงาน ให้กับองค์กร						
5.3	สถานศึกษาทำให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาทุกคนเป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย						
5.4	สถานศึกษาปฏิบัติต่อครู และบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพ หรือถูกเห็นคุณค่า ในตัวเอง						
5.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร						
5.6	สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจ ในการพัฒนาครู และบุคลากร ในสถานศึกษา หลากหลายด้าน						
5.7	สถานศึกษาส่งเสริมภาพลักษณ์ของ องค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมไปถึง เป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน						

ข้อที่	การสร้างความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
5.8	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีทัศนคติที่เน้น การสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนครู และบุคลากรในสถานศึกษา เน้นการ พัฒนาทักษะ และการเติบโตในอาชีพ						
5.9	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความ เป็นอยู่ที่ดีของครู และบุคลากร ในสถานศึกษาในด้านสุขภาพ ทั้งทาง กายและทางจิต สนับสนุนการฝึกสมาธิ สร้างโอกาสในการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจในระยะยาว						
5.10	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากร ในสถานศึกษา โดยเอาจุดแข็ง และความพร้อมของบุคลากร นำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์ จนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	มะเน็ด กันทะเนตร
วัน เดือน ปี เกิด	25 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	13/1 หมู่ 6 ตำบลป่าสัก อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	มะเน็ด กันทะเนตร. (ผู้บรรยาย). (26 เมษายน 2568). การศึกษาการสร้างคามผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (หน้า 171-185). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

