บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. บริบทเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน
   - 1.1 ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชน
   - 1.2 ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนเอกชน
   - 1.3 การจัดตั้งโรงเรียนเอกชน
   - 1.4 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน
   - 1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโรงเรียนเอกชน
2. บทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนเอกชน
   - 2.1 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับใบประกอบวิชาชีพครู
   - 2.2 ความหมายและความสำคัญของครู
   - 2.3 จรรยาบรรณวิชาชีพครู
   - 2.4 บทบาทหน้าที่ของครู
   - 2.5 การพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
   - 3.1 ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
   - 3.2 การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร
   - 3.3 ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
   - 3.4 การส่งเสริมความผูกพันในงานขององค์กร
4. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาประถมศึกษา
   - 4.1 การปฏิบัติงาน
   - 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
   - 4.3 ภาวะผู้นำ
   - 4.4 โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล
   - 4.5 การให้โอกาสพัฒนางาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บริบทเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

1. ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ได้มีบทบาทในการจัดการศึกษาของประเทศมา โดยเริ่มตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยที่เป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการศึกษา โดยมีการจัดในลักษณะบ้าน วัด และวัง เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา โดยมีพระหรือเจ้านายในพระราชนิกุลเป็นผู้สอน ผู้เรียนจะมาจากตระกูลหรือครอบครัวขุนนาง การจัดการศึกษาของเอกชนดำเนินต่อเนื่องมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ รัฐเปิดโอกาสโดยกระจายอำนาจให้โรงเรียนเอกชน ดำเนินกิจการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายอย่างอิสระโดยไม่มีการควบคุมจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลเจ้าเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411-2453) ได้มีการกำหนดนโยบายจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรก ในโครงการศึกษา รศ. 117 (พ.ศ. 2411) คณะมิชชั่นนารีชาวอเมริกันได้จัดตั้งโรงเรียนเชลยศักดิ์ในบำรุง และโรงเรียนเชลยศักดิ์นอกบำรุงขึ้น เพื่อเผยแพร่คริสต์ศาสนามิได้มุ่งสอนภาษาหรือวิทยาการเท่านั้น ซึ่งรัฐจะควบคุมดูแลเฉพาะโรงเรียนเชลยศักดิ์ในบำรุงเท่านั้น ต่อมารัฐได้เร่งให้มีการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐ และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนโดยคนไทยในปี พ.ศ. 2442 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนบำรุงวิชา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนแห่งแรกที่มีคนไทยเป็นเจ้าของต่อมาในต้นรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โรงเรียนเชลยศักดิ์ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนบุคคลตามระเบียบการศึกษาสำหรับประเทศสยาม พ.ศ. 2454 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราชโองการ ให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 ขึ้นเป็นฉบับแรกเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2461 เพื่อควบคุมให้โรงเรียนเอกชนจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาไทย และเน้นความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ นอกจากนั้นในปี พ.ศ. 2464 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรก และต่อมารัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 ในปี พ.ศ. 2479 โดยปรับปรุงให้มีรายละเอียดชัดเจนขึ้น

ต่อมารัฐได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 และขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี รัฐได้สนับสนุนให้เอกชนร่วมดำเนินการมากขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้น และเรียก “โรงเรียนราษฎร์” ใหม่ว่า “โรงเรียนเอกชน” โดยตราเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นกฎหมายหลักในการบริหารและโรงเรียนเอกชนยังมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาเหมือนเดิม โดยสามารถจัดการศึกษาให้มีความหลากหลายและครอบคลุมกิจกรรมการจัดการศึกษาตามกฎหมายโดยในมาตรา 15 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนออกเป็น 3 ประการดังนี้ 1) โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน มี 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษาทั่วไป (ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา) ประเภทการกุศลได้แก่ (โรงเรียนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับ

ใบอนุญาต โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ และหรือพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์) และประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ (ปวช. และปวส.) 2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษา นอกระบบโรงเรียน มี 7 ประเภท ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน เฉพาะการ สอนศาสนา ส่งคำสอน กวดวิชา ศิลปศึกษา และอาชีวศึกษา และ 3) โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน เริ่มตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยที่เป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการศึกษา ซึ่งรัฐเปิดโอกาสโดยกระจายอำนาจให้โรงเรียนเอกชนให้มีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระ รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2. ความหมายและความสำคัญของโรงเรียนเอกชน

2.1 ความหมายของโรงเรียนเอกชน

พรรณเพ็ญแข อดุลย์พันธ์ (2548, หน้า 25) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง ธุรกิจที่ให้บริการความรู้ทางด้านวิชาการ ประสบการณ์และทักษะในสาขาวิชาต่างๆ ในทุกระดับชั้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้บริการทางด้านการศึกษาและแสวงหากำไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2548, หน้า 43) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่บุคคลจัดการให้มีการศึกษามีระดับต่ำกว่าขั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่บริหารเชิงธุรกิจ มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน มีคุณภาพที่น่าพอใจ มีกระบวนการบริหารที่ดี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างประสบการณ์ความรู้ควบคู่คุณธรรม การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

ไลลา ฉิมกุล (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานที่ที่เอกชน คณะบุคคลหรือมูลนิธิ ลงทุนจัดตั้งเพื่อให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นการบริหารเชิงธุรกิจ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน จะต้องพร้อมด้วย

ปัจจัยหลายด้าน และจะต้องมีกระบวนการบริหารที่ดีเพื่อการจัดการเรียนการสอน การสร้างประสบการณ์ความรู้ควบคู่คุณธรรมการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม

สุวัฒนา โต๊ะอี๊ (2555, หน้า 10) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานที่ที่ดำเนินการโดยเอกชนโดยมุ่งหวังเพื่อให้บริการด้านการศึกษาและผลกำไรทางธุรกิจ ลงทุนจัดตั้งเพื่อให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นการบริหารเชิงธุรกิจ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุนจะต้องพร้อมด้วยปัจจัยหลายด้าน และมีกระบวนการบริหารที่ดีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างประสบการณ์ความรู้ควบคู่คุณธรรม การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม

สรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานที่ที่ดำเนินธุรกิจให้บริการความรู้ทางด้านวิชาการ มีการศึกษามีระดับต่ำกว่าขั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนโดยให้ความรู้ควบคู่คุณธรรมสนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม

2.2 ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน

กรมสามัญศึกษา (2545, หน้า 35) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชนมีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในด้านการให้บริการทางการศึกษา และความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน เพื่อการผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพอันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะโรงเรียนเป็นศูนย์รวมวิชาการต่างๆ โรงเรียนต้องให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีความเข้าใจมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนและยอมรับว่าโรงเรียนเป็นของชุมชน ประชาชนในชุมชนจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาโรงเรียน และชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชนมีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อจะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน หรือประชาขนให้มีทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

วิโรจน์ เรืองสุวรรณ์ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเอกชนมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน อันได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรมบริการต่างๆ ของโรงเรียนนั้น ตามปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนลักษณะของงาน และความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ละคน จากที่

โรงเรียนมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับชุมชนและท้องถิ่น ทำให้กล่าวได้ว่า นอกจากสถาบันแล้ว โรงเรียนยังมีลักษณะเป็นสถาบันทางสังคมระดับท้องถิ่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน คือ เป็นสถาบันสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับแบบแผนการขัดเกลาและการถ่ายทอดวัฒนธรรม การให้ความรู้ และฝึกทักษะอาชีพ เพื่อจะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน หรือประชาขนให้มีทักษะความรู้ความสามารถ โดยดำเนินการตามเป้าหมายในด้านการให้บริการทางการศึกษา

3. การจัดตั้งโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (2550, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาตการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตแต่ละประเภทและแต่ละระดับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจะต้องแนบตราสารจัดตั้งและรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบมาพร้อมกับคำขอด้วย ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) ชื่อ ประเภท ระดับ ของโรงเรียนในระบบ 3) รายละเอียดเกี่ยวกับที่ดิน ที่ตั้ง และแผนผังแสดงบริเวณและอาคารของโรงเรียนในระบบ 4) เงินทุนและทรัพย์สินที่ใช้ในการจัดตั้ง 5) รายการอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้และที่กำหนดในกฎกระทรวง ผู้อนุญาตจะต้องพิจารณาคำขอรับใบอนุญาตให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ยื่นคำขอ ผู้รับใบอนุญาตจะเปลี่ยนแปลงรายการตามวรรคหนึ่งไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อนุญาตการขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ผู้ขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบต้องมีหลักฐานแสดงได้ว่าเมื่อได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนแล้ว โรงเรียนจะได้รับการโอนกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในที่ดิน หรือสิทธิเหนือพื้นดินหรือสิทธิเก็บกินที่มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีหรือสิทธิการเช่าที่มีสัญญาเช่าไม่น้อยกว่าสิบปี ในกรณีที่ที่ดินที่จะใช้เป็นที่ตั้งโรงเรียนในระบบเป็นที่ดินของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ วัดตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ หรือองค์กรทางศาสนาอื่น ผู้ขอรับใบอนุญาตจะแสดงหลักฐานการอนุญาตให้ใช้ที่ดินอย่างอื่นที่มิใช่สัญญาเช่า หรือสัญญาเช่าที่มีระยะเวลาน้อยกว่าสิบปีก็ได้ เมื่อผู้รับใบอนุญาตได้ดำเนินการและพร้อมที่จะเปิดดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชน ให้แจ้งให้ผู้อนุญาตทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันเปิดดำเนินกิจการ เมื่อผู้อนุญาตตรวจสอบแล้วเห็นว่าผู้รับใบอนุญาตดำเนินการถูกต้อง ผู้รับใบอนุญาตทราบเพื่อเปิดดำเนินกิจการได้ แต่ในกรณีที่ผู้อนุญาตเห็นว่าผู้รับใบอนุญาตยังดำเนินการไม่ถูกต้อง จะสั่งให้โรงเรียนในระบบชะลอการเปิดดำเนินกิจการไปก่อนจนกว่าจะดำเนินการให้ถูกต้องก็ได้ ทั้งนี้ ผู้อนุญาตต้องแจ้งก่อนวันเปิดดำเนินกิจการโรงเรียนในระบบไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน กรณีที่ผู้รับใบอนุญาตมิได้รับแจ้งผลการตรวจสอบจากผู้อนุญาตตามกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้โรงเรียนในระบบนั้นเปิดดำเนินกิจการได้ตามกำหนดเวลาที่ได้แจ้งไว้

สรุปได้ว่า การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาตการขอรับใบอนุญาตเพื่อจัดตั้งโรงเรียนเอกชนให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบต้องมีหลักฐานแสดงได้ว่าเมื่อได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เมื่อผู้รับใบอนุญาตได้ดำเนินการ และพร้อมที่จะเปิดดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันเปิดดำเนินกิจการ

4. โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี (2554, หน้า 13-15) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การดำเนินการรวมโรงเรียนเอกชนมีแนวทางที่ชัดเจน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพิจารณานำไปเป็นแนวทางหลักในการดำเนินการหรือเพื่อไว้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรืออื่นๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของพื้นที่ โดยไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย และผ่านความเห็นชอบยินยอมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางหลักที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนมารวม มี 6 ประการดังนี้ 1) งานกิจการนักเรียน มี 4 ประการดังนี้ 1.1) ย้ายนักเรียนจากโรงเรียนมารวมเข้าทะเบียนนักเรียนของโรงเรียนหลัก (โรงเรียนเดียวกันหรือหลายโรงเรียนก็ได้) และนักเรียนโรงเรียนมารวมเป็นนักเรียนของโรงเรียนหลัก 1.2) โรงเรียนมารวมส่งมอบเอกสารต่างๆ เช่น ป.01 ป.02 ป.03 บัตรสุขภาพ และเอกสารอื่นๆ ของนักเรียน และหลักฐานสำคัญของโรงเรียน เช่น ทะเบียนนักเรียน ใบสุทธิ จัดทำหลักฐานส่งมอบให้โรงเรียนหลักเก็บรักษาและดำเนินการตามระเบียบฯ ดำเนินการแทนต่อไป 1.3) โรงเรียนหลักประสานงานในการจัดการพาหนะรับส่งนักเรียนโรงเรียนมารวม และ 1.4) โรงเรียนหลักดูแลนักเรียนขาดแคลนจากโรงเรียนรวม โดยให้ได้รับการสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ เช่น โครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) และได้รับความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์นักเรียน เครื่องแบบนักเรียน ทุนการศึกษาและอื่นๆ 2) งานวิชาการ มี 2 ประการดังนี้ 2.1) โรงเรียนหลักดำเนินการประเมินการเรียนนักเรียนมารวมพบข้อบกพร่องเรียนอ่อนวิชาใด จัดการวางแผนสอนซ่อมเสริมเพื่อแก้ไขอย่างจริงจัง 2.2) พัฒนาคุณภาพโรงเรียนหลักให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ 3) งานธุรการและการเงิน โรงเรียนมารวมส่งมอบเอกสารธุรการ การเงิน และพัสดุส่งมอบเงินนอกงบประมาณเงินอุดหนุน เงินงบประมาณและเงินอื่นๆ ทั้งหมดให้โรงเรียนหลักดำเนินการต่อไป 4) งานอาคารสถานที่ มี 3 ประการดังนี้ 4.1) การบริหารทรัพย์สินของโรงเรียนมารวม ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี มีมติเห็นชอบจัดสรรหรือมอบให้โรงเรียนอื่นตามความเหมาะสม โดยแจ้งชัดไว้ในประกาศฯ 2 ประการ ดังนี้ 4.1.1) วัสดุ ครุภัณฑ์ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดสรรให้โรงเรียนหลักหรือโรงเรียนอื่นที่ขาดแคลน 4.1.2) อาคารเรียน อาคารประกอบต่างๆ พิจารณาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น รื้อย้ายไปให้โรงเรียนที่ขาดแคลน ให้โรงเรียนหลักหรือโรงเรียนใกล้เคียงยืมใช้หรือให้

ท้องถิ่น ชุมชนขออนุญาตให้ประโยชน์ชั่วคราว โดยไม่ขัดต่อระเบียบฯ การขอให้มีอาคารสถานศึกษา พ.ศ.2539 4.2) โรงเรียนมารวมจัดทำเอกสารและส่งมอบอาคารสถานที่วัสดุ ครุภัณฑ์ให้โรงเรียนหลักเป็นผู้ดูแลรักษาเครื่องใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนมารวม และรายงานการอนุญาตให้ใช้สถานที่ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทราบ และ 4.3) สำหรับพื้นที่ของโรงเรียนมารวมให้สงวนไว้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและหรือดำเนินการ ตามระเบียบราชพัสดุ 5) งานความสัมพันธ์กับชุมชน มี 3 ประการดังนี้ 5.1) โรงเรียนมารวมจัดส่งบัญชีรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรึกษาและผู้อุปการะโรงเรียนให้โรงเรียนหลักไว้เป็นหลักฐาน 5.2) ในการประชุมกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือกิจกรรมใดๆ ของโรงเรียนหลักให้เชิญกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมารวมเข้าร่วมประชุมด้วย ตามโอกาสอันควร 5.3) ประสานกับองค์กรท้องถิ่น ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาและค่าพาหนะรับส่งนักเรียน และ 6) การบริหารบุคลากร มี 2 ประการดังนี้ 6.1) กรณี โรงเรียนรวมหรือเลิก มี 2 ประการ ดังนี้ 6.1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา หากมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่างให้พิจารณาย้ายผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนรวมหรือเลิกไปดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ 6.1.2) ครูผู้สอนให้พิจารณาย้ายโดยการตัดโดยตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความต้องการของครูเป็นลำดับแรกก่อน หากดำเนินการไม่ได้ให้พิจารณาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เช่น อนุมัติให้ไปช่วยราชการที่โรงเรียนหลัก หรือโรงเรียนอื่นที่มีอัตรากำลังครูไม่เกินเกณฑ์ก่อน ระหว่างรอการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 6.2) กรณีโรงเรียนที่รวมเป็นศูนย์เรียนรวมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่รวมเป็นศูนย์เรียนรวม พิจารณาคัดเลือกผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เรียนรวมและให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เรียนรวมที่เหลือทำหน้าที่เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้น ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีผลมาจากแนวทางการบริหารการจัดการสถานศึกษาสู่คุณภาพ คือ หลักการบริหารจัดการงานกิจกรรมนักเรียน งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน และการบริหารบุคลากร

5. บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโรงเรียนเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี (2554, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโรงเรียนเอกชน มีอำนาจหน้าที่ มี 12 ประการดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย

มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา และ 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโรงเรียนเอกชน ดังนี้ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาทางการศึกษาตามหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ดูแล ติดตามผล และการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

บทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนเอกชน

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับใบประกอบวิชาชีพครู

1.1 คุณสมบัติของครู

ภาวิไล นาควงษ์ (2545, หน้า 6-9) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของครูต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและลักษณะการ ทำงานออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ครูที่ดี คือ ครูที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน มีทักษะทางการสอน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบสูง เอาใจใส่ปรับปรุงตนเองทั้งในด้านความรู้ การสอน และคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ 2) ครูที่พอใช้ได้ คือ ครูที่มีความรู้ดี สอนใช้ได้แต่ไม่

ทุ่มเทในการสอนไม่เคร่งครัดในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง และมีความประพฤติที่ เป็นแบบอย่างได้ในบางเรื่อง และ 3) ครูที่ไม่ควรเป็นครู คือ ครูที่รู้ไม่จริงในวิชาที่สอน และสอนไม่ดี ไม่ตั้งใจ ทำงานขาดคุณธรรม ไม่สนใจปรับปรุงพัฒนาตนและประพฤติตนไม่เหมาะสมไม่สมควรเอาเป็นตัวอย่าง

คำหมาน คนไค (2550, ย่อหน้า 3) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของครูที่พึงประสงค์สรุปไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) ครูเป็นผู้ที่สามารถให้ทางแห่งความรอดแก่ศิษย์ ความรอดมีอยู่สองทาง คือ ทางรอดทางกายและทางรอดทางใจ 2) ครูต้องสามารถดำรงความเป็นครูอยู่ได้ทุกอิริยาบท 3) ครูต้องสามารถเป็นตัวอย่างตามคำสอนแก่ศิษย์ได้ สอนอย่างไรทำอย่างนั้น การพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของครูนั้น อาจพิจารณาได้สองด้าน คือ การพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบ ในเชิงของกฎระเบียบข้อบังคับที่ค่อนข้างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือบทบัญญัติต่าง ๆ เป็นลักษณะที่ค่อนข้างบังคับว่าครูต้องกระทำกิจเหล่านั้น ส่วนการพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในอีกด้านหนึ่งนั้นก็เป็นการพิจารณาหน้าที่ของครูในเชิงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เป็นไปตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติมีลักษณะเป็นวัฒนธรรมและจารีตประเพณี

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ก, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นครูควรมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีความรู้อย่างลึกซึ้งในสาขาวิชาที่สอน มีความรู้อย่างถ่องแท้และสามารถอธิบายความรู้ที่มีอยู่ให้นักเรียนมีความรู้ตามได้ 2) มีความเข้าใจนักเรียน รู้จักอุปนิสัย มีความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียนแต่ละระดับชั้น 3) มีทักษะในการสอน รู้จักวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และมีทักษะในการนำเสนอความรู้แก่นักเรียน สามารถอธิบายทฤษฎี หลักการ จนนักเรียนเกิดความเข้าใจอย่างแจ่มชัด 4) มีความรู้ในศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง มองเห็นความสัมพันธ์ของสาระที่สอนกับศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวเนื่องกัน และ 5) มีความตระหนักในวิชาชีพครู มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ไม่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจนลืมนึกถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะพึงได้รับ

เฮสซอง, และวีคส์ (Hessong, & Weeks, 1987, pp. 457-463) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของความเป็นครู มี 13 ประการดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรอบรู้ การมีความรู้หรือความเข้าใจในวิชาการต่างๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดีมีความแม่นยำในวิชาการ โดยเฉพาะวิชาที่สอนตลอดจนวิชาการอื่นๆ ตามสมควร 2) มีอารมณ์ขัน การเป็นผู้ที่สามารถสอดแทรกความรู้สึกที่ทำให้ขำขันหรือสนุกสนานในการสอนอย่างไรก็ดีการมีอารมณ์ขันของครูจะต้องเป็นไปในการสร้างสรรค์ก่อให้เกิดค่านิยมที่ดี มิฉะนั้นแล้วจะเกิดผลเสียได้เช่นกัน 3) มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้เหมาะสมกับการสอนได้ ครูจำเป็นต้องรู้จักความยืดหยุ่นในการอบรมสั่งสอน สามารถวางแผนการเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี 4) มีความตั้งใจในการทำงาน เป็นผู้มีความรักในตัวเด็กและยินดีเมื่อได้สอนและอุทิศเวลาให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ 5) มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากสำหรับผู้ที่เป็นครู ความซื่อสัตย์จริงใจ

เป็นสิ่งที่ทำให้ศิษย์เกิดความเชื่อถือไว้วางใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติหรือกระทำตามคำสั่งสอนของครู 6) มีความสามารถการสร้างความชัดเจน ความสามารถที่จะทำให้ผู้ที่สัมพันธ์ด้วยมีความเข้าใจได้รวบรัดชัดเจนนั้นเป็นเรื่องความสามารถในการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน นอกจากนั้นการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ต้องปฏิบัติด้วยความชัดเจนโปร่งใสถูกต้องตามหลักการและระเบียบตามแผนอันดีงาม 7) เป็นคนเปิดเผย คือ เป็นคนที่ไม่ทำตัวลึกลับ เจ้าเล่ห์ ไม่หน้าไหว้หลังหลอกเต็มใจเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ รู้จักยอมรับความคิดของผู้อื่นด้วยความเข้าใจในการกระทำของตนเสมอ 8) มีความอดทน หมายถึง ความเป็นผู้มีความเพียรพยายามหรือขยันขันแข็ง สำหรับครูต้องมีคุณสมบัติข้อนี้มากเป็นพิเศษเพราะนอกจากจะเป็นผู้ที่อดทนให้หน้าที่การสอนและงานอื่นๆ แล้วยังต้องอดทนต่อพฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนอีกด้วย 9) เป็นแบบอย่างที่ดี ครูควรเป็นบุคคลที่กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และสังคม เพราะนักเรียนต้องมีแบบอย่างที่ถูกต้องดีงาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน ซึ่งครูย่อมเป็นผู้ใกล้ชิดและเป็นผู้ที่นักเรียนไว้วางใจเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ดังนั้นครูต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ทั้งในเวลาสอนและในการดำเนินชีวิต 10) สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ การนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนไปใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นบางครั้งสภาพการณ์จริงไม่เหมือนกับทฤษฎีที่เรียนมา ครูต้องสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม 11) มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ กล้าตัดสินใจโดยสามารถเลือกวิถีทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาหรือการกระทำต่างๆ ครูต้องสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการสอนให้มากที่สุดครูต้องเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนสอนด้วย 12) มีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลายๆ ด้าน ครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้และความสามารถในวิทยาการอื่นๆ ด้วย ความรู้พิเศษเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความรู้พิเศษ เช่น ความสามารถทางเครื่องยนต์กลไก ความรู้ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ความสามารถทางงานศิลปะ เป็นต้น และ 13) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสะดวกอยู่เสมอ สวมใส่เสื้อผ้าถูกกาลเทศะเหมาะสมกับความเป็นครูหรือแต่งกายตามรูปแบบที่ทางสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้สุขอนามัยส่วนบุคคลของครูเป็นสิ่งสำคัญทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ สุขภาพของครูมีผลให้การสอนประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า คุณสมบัติทางวิชาชีพครู ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้เรียน มีความประพฤติดีปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา รักษาวินัยกระทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ และทำการสอนอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์และมีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

1.2 ความหมายใบประกอบวิชาชีพครู

ชาติ ประชาชื่น (2553, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ใบประกอบวิชาชีพครู หมายถึง

เป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของครูที่ทำหน้าที่สอนหนังสือในสถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาใดๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ รวมทั้งครูชาวต่างประเทศด้วย

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ข, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ใบประกอบวิชาชีพครู หมายถึง เป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู จึงกำหนดให้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ใบประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ครูซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งครูอยู่ก่อนแล้วตามพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูหรือจะประกอบวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

สรุปได้ว่า ใบประกอบวิชาชีพครู หมายถึง หลักฐานการอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู และเป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะในด้านการเรียนการสอนหนังสือในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

1.3 ความสำคัญของใบประกอบวิชาชีพครู

ชาติ ประชาชื่น (2553, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ใบประกอบวิชาชีพจะควบคุมจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยจรรยาบรรณวิชาชีพครูคือข้อปฏิบัติที่ครูต้องประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งถูกควบด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา หากครูกระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครูคุรุสภามีอำนาจในการลงโทษในกรณีกระทำความผิดจริง โทษนั้นสถานเบาสุดไปหาหนักสุด นอกจากครูจะถูกควบคุมให้มีใบประกอบวิชาชีพและมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้วคนเป็นครูยังต้องมีคุณธรรมจริยธรรม สำหรับครู คือความดีงามที่อยู่ในส่วนลึกจิตใจของครู เป็นแรงผลักดันให้ครูทำหน้าที่ของครูอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่ง คุณธรรมสำหรับครู

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ข, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ใบประกอบวิชาชีพครูมีความสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธาและจูงใจคนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น 2) เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาและคุ้มครองผู้บริโภค คือ ผู้รับบริการทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน และ 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ใบประกอบวิชาชีพครู เป็น หลักฐานการอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม ตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีสิทธิประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ ซึ่งออกให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 53 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ยกเว้น ผู้มิได้ประกอบวิชาชีพหลักด้านการเรียนการสอนบุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาในศูนย์การเรียน ผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของใบประกอบวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมที่จัดการศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชนจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา จึงจะมีสิทธิประกอบวิชาชีพได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะเป็นหลักประกันความมีมาตรฐานและคุณภาพของการประกอบวิชาชีพ และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น นอกจากนี้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะได้รับเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ด้วย

1.4 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ก, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 4 ประการดังนี้ 1) คุณสมบัติทั่วไป คือ อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย และไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่สภาวิชาชีพครูเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ 2) คุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นผู้มีประสบการณ์และปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3) คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูอย่างสม่ำเสมอ ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณครู คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามระเบียบข้อบังคับ 8 ประการดังนี้ 4.1) ครูซึ่งเป็นสมาชิกคุรุสภาตาม พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 อยู่แล้ว ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 4.2) ครูตามข้อ 1 ต่อมาลาออกหรือเกษียณราชการหลังวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 4.3) ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ในวาระแรกถึง 3 ปี ที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

มีผลบังคับใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิ์ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและประกอบวิชาชีพตามตำแหน่งของตนได้ 4.4) ครูซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำการสอน โดยได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครู ให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู 4.5) ครูอัตราจ้าง ตามสัญญาจ้างที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู 4.6) ผู้ที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง 4.7) ผู้ที่ได้รับปริญญาทางการศึกษา ตามหลักสูตรที่สถานศึกษาเปิดสอนอยู่ในวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 และมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ และ 4.8) ผู้ที่ได้วุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด และมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 44(ข) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554, หน้า 4) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง และต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยแบ่งเป็น 3 ประการดังนี้ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพอยู่ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเป็นสมาชิกคุรุสภา ตามพระราชบัญญัติ 2488 หรือต่อมาลาออก หรือเกษียณอายุราชการ หรือพ้นจากหน้าที่ครู จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุกคน 2) ผู้ประกอบวิชาชีพครูตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือวุฒิปริญญาอื่นที่ ก.ค.กำหนดให้เป็น คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู ก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ 3) ผู้ประสงค์จะประกอบวิชาชีพครูต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือวุฒิปริญญาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้เป็นวุฒิที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู ก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ภายใน 3 ปี นับตั้งแต่กฎหมายนี้ใช้บังคับ คือ ขอได้ถึงวันที่ 11 มิถุนายน 2549

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง และต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็น

เวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ผู้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ ดังนี้ 1) ให้ครูซึ่งเป็นสมาชิกของคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับ และผู้ที่เป็นครูก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเกษียณอายุราชการไปแล้ว เป็นผู้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยยื่นหลักฐานแสดงความเป็นครู และ เป็นสมาชิกคุรุสภาเพื่อขอรับใบอนุญาต 2) ให้ผู้เป็นครูหลังวันที่ 11 มิถุนายน 2546 (วันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป) และครูอัตราจ้างที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นผู้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้ ภายในสามปี นับตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546

2. ความหมายและความสำคัญของครู

2.1 ความหมายของครู

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544, หน้า 131) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้ที่มีความหนักแน่นควรแก่การเคารพบูชาของศิษย์ ด้วยเหตุนี้ครูจึงต้องมีคุณธรรม เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างสมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อศิษย์ ต่อตนเอง ต่อวิชา ต่อสังคมและประเทศชาติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2552, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายคำว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์, ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

จำนง หอมแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ก, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

ภาษิต สุขวรรณดี (2554, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ควรแก่การเคารพของลูกศิษย์ ผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่าวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา

จำนง หอมแย้ม, จิรภาส ชยานันท์, และภาราดร หอมแย้ม (2555, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ราชกิจจานุเบกษา (2556, หน้า 66) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

กู๊ด (Good, 1973, p. 586) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถให้

คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

แมคควัรี (Macquarie, 1992, p.400) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในโรงเรียนหรือสถาบันต่างๆ

คอลว์เลย์ (Crawley, 1996, p.269) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน

คอสเตอร์, และคนอื่นๆ (Koster, et al., 2005, p. 157) ได้กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในบริบทต่างๆ

สรุปได้ว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

2.2 ความสำคัญของครู

กานต์สุดา มาฆะศิวานนท์ (2545, หน้า 16) ได้กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่ยิ่งใหญ่ที่สุด การประกอบอาชีพนี้ได้ต้องได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี ทำให้มีอิสระและเสรีภาพทางวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพควบคุมความประพฤติ เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่เปลี่ยนแปลงโลกด้วยพลังแห่งระลอกคลื่นอย่างต่อเนื่อง และเป็นแม่แบบให้ได้ยึดถือ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 30-32) ได้กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญว่าครูเป็นผู้มีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติ จึงมีบทบัญญัติว่าครูซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพต้องผ่านระบบการควบคุมเพื่อให้เป็นครูอาชีพ เช่น การให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การมีองค์กรวิชาชีพครู การมีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้เป็นครูอาชีพอย่างแท้จริง โดยมีกลไกที่จะส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องให้มีระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเป็นการเฉพาะ

คำหมาน คนไค (2550, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคน งานครูอาจกำหนดได้ว่ามีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่ง งานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหาความรู้ เป็นการเผชิญกัน

ระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย

พิมพ์พรรณ สุภาณิชย์ (2552, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า ครู คือบุคคลผู้มีปัญญาความรู้มีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาศิษย์ให้มีความรอบรู้และพัฒนาตนเองจากความไม่รู้ไปสู่ความเป็นผู้รอบรู้ ทั้งทางด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ครูตามคตินิยมไทยนั้นเป็นผู้ที่บุคคลทั่วไปยกย่องนับถือและให้ความเคารพ จึงได้ชื่อว่าปูชนียบุคคล ดังนั้นผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ที่จะถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ตลอดเวลาด้วยความบริสุทธิ์ใจและด้วยความอดทน ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติและลักษณะพิเศษ ถือได้ว่าอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ข, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของครูอยู่ที่การทำหน้าที่ในด้านการให้ความรู้แก่ผู้เรียน และมีบทบาทอื่นโดยประพฤติปฏิบัติตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีมานะ บากบั่น มัธยัสถ์ อดออม ไม่เห็นแต่ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุมากเกินไป

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ข, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลมีความสำคัญที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน สร้างสรรค์ พัฒนาภูมิปัญญา และเป็นปูชนียบุคคล ควรที่จะได้รับการน้อมเคารพจากศิษย์ทั้งปวง

ภาษิต สุขวรรณดี (2554, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวว่า อาชีพทุกอาชีพย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมด้วยกันทั้งนั้น อาชีพครูว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติเพียงใด จึงขออัญเชิญพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้านจึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้” จากพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี ตามที่ได้อัญเชิญมากล่าวไว้ข้างต้น เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อความเจริญของบุคคล และชาติบ้านเมือง เป็นอย่างยิ่ง ชาติบ้านเมืองจะเจริญได้เพราะประชาชนในชาติได้รับการศึกษาที่ดี และมีครู ที่มีคุณภาพ

กู๊ด (Good, 1973, p. 586) ได้ให้กล่าวว่า ครู เป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษหรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาใดสาขาหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้อื่นเกิด ความเจริญก้าวหน้าได้ ผู้ที่เรียนสำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจาก

สถาบันการฝึกหัดครู และได้ ใบรับรองทางการสอนด้วย และครูผู้ที่ทำหน้าที่สอนให้ความรู้แก่ศิษย์

ฮามาเลียน, และจูเคลา (Hamalainen, & Jukela, 1993, p.68) ได้กล่าวว่า ครูมีความสำคัญในการชี้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก และยอมรับความแตกต่างของนักเรียน

สรุปได้ว่า ครู เป็นบุคคลมีความสำคัญที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน ให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้านสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคต

3. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.1 ความหมายของการปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ณัฐฏา แสงคำ (2552, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพนั้นก็ได้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

จำนง หอมแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ข, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ

จำนง หอมแย้ม, จิรภาส ชยานันท์, และภาราดร หอมแย้ม (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ

ราชกิจจานุเบกษา (2556, หน้า 66) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูปฏิบัติอย่างถูกต้องและสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ ซึ่งครูควรช่วยปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิกในวิชาชีพและช่วยรักษามาตรฐานวิชาชีพโดยการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย

3.2 การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู

คำหมาน คนไค (2550, ย่อหน้า 5) ได้กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูไว้ในหมวดที่ 3 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติตนของครูนั้น สิ่งที่ครูต้องถือปฏิบัติมี 12 ประการดังนี้ 1) รักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของหมู่คณะ และสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ 2) ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนา 3) รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว 4) ไม่ละทิ้งการสอน อุทิศเวลาให้แก่ศิษย์และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ 5) รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา 6) ถือปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา 7) ประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบ 8) ไม่ปิดบังอำพราง หรือบิดเบือนเนื้อหาสาระทางวิชาการ 9) ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานและบุคคลใดๆ เชื่อฟังและไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา 10) ไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของศิษย์ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 11) ไม่นำ หรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ และ 12) ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ซึ่งจรรยาบรรณครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติไม่มีกฎหมายรองรับอย่างเป็นทางการ จึงไม่เป็นที่สิ้นสุดในการนำไปใช้ในวงการครูทั่วไป

ณัฐฏา แสงคำ (2552, ย่อหน้า 3) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็นวิชาชีพ นั้นกำหนดให้มีองค์กรรองรับ และมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า “จรรยาบรรณ“ ส่วนลักษณะ “วิชาชีพ ” ที่สำคัญคือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ชั้นสูงรองรับ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาวิชาชีพมีการจัดการสอนศาสตร์ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาทั้งการสอนด้วยทฤษฎีและการปฏิบัติจนผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี “จรรยาบรรณในวิชาชีพ” เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานดังกล่าวหลักที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป คือ แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม มี 3 ประการ ดังนี้ 1) จรรยาบรรณครู ผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพจะต้องยึดถือจรรยาบรรณ ในการดำรงวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ 5 ประการดังนี้ 1.1) ศรัทธาต่อวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพครู ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคมผู้อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรักและชื่นชมในความสำคัญของวิชาชีพ 1.2) ธำรงและปกป้องวิชาชีพ สมาชิกของสังคมวิชาชีพต้องมีจิตสำนึกในการธำรง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลนหรือเหยียบย่ำ ทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำ หรือ มัวหมอง การธำรงปกป้องต้องกระทำ

ทันทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาหรือต้องมีการแก้ไขข่าวหรือประท้วง หากมีข่าวคราวอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ 1.3) พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ หน้าที่ของสมาชิกในวงการวิชาชีพคือ การที่ต้องรับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้เพื่อทำให้วิทยาการในศาสตร์สาขาวิชาชีพครูก้าวหน้าทันสังคมทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม ทำให้คนเก่ง และฉลาดขึ้น โดยวิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียน ใฝ่รู้ ช่างคิด มีวิจารณญาณ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์มากขึ้น 1.4) สร้างองค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่งสมาชิกในวงวิชาชีพต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างองค์กรวิชาชีพให้คงมั่นธำรงอยู่ได้ด้วยการเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้คนในวงการได้แสดงฝีมือและความสามารถทางการสร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอนตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางด้านการสร้างแบบเรียนใหม่ๆ การเสนอแนวความคิดหาในเรื่องของการพัฒนาคน การเรียนการสอนและการประเมินผล และ 1.5) ร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ สมาชิกในสังคมวิชาชีพต้องร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องของความคิดหรือการจัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร หากไม่ได้รับความสนับสนุนจากสมาชิกแล้ว ทำให้องค์กรวิชาชีพขาดความสำคัญลงและไม่สามารถดำเนินภารกิจขององค์กรวิชาชีพต่อไปได้บทบาทของการธำรงมาตรฐานและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการก็ย่อมจะลดลงด้วย ถ้าไม่มีปริมาณสมาชิกที่สนับสนุนเพียงพอ 2) จรรยาบรรณของครูต่อผู้เรียน ครูจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติต่อผู้เรียน 9 ประการ ดังนี้ 2.1) ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ บทบาทของครูต้องพยายามที่จะทำให้ลูกศิษย์เรียนด้วยความสุข เรียนด้วยความเข้าใจ และเกิดความมานะพยายามที่จะรู้ในศาสตร์นั้น ครูจึงต้องตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะศึกษาวิชาการทั้งทางศาสตร์ที่จะสอน ศาสตร์ที่จะถ่ายทอดหรือวิธีการสอน ครูต้องพยายามที่จะหาวิธีการใหม่ๆ มาลองทดลองสอน 2.2) รักและเข้าใจศิษย์ ครูต้องพยายามศึกษาธรรมชาติของวัยรุ่น ว่ามีปัญหามีความไวต่อความรู้สึกและอารมณ์ไม่มั่นคง ครูจึงควรให้อภัย เข้าใจ และหาวิธีการให้ศิษย์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ครูต้องพยายามทำให้ลูกศิษย์รักและไว้ใจเพื่อที่จะได้กล้าปรึกษาในสิ่งต่างๆ แล้วครูก็จะสามารถช่วยให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง 2.3) ส่งเสริมการเรียนรู้ปัจจุบันการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากการช่วยเหลือกันในกลุ่มอาจจะทำให้ผู้เรียนมีวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเองมากขึ้นมากกว่าจะคอยให้ครูบอกให้แต่ฝ่ายเดียว ครูจึงจำเป็นต้องชี้ช่องทางให้ผู้เรียนหาวิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 2.4) ยุติธรรม อาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่มีอคติลำเอียงต่อลูกศิษย์ ไม่เห็นว่าคนที่มีปัญหาเป็นคนน่ารังเกียจ หรือพอใจแต่เฉพาะศิษย์ที่เรียนเก่ง ไม่สร้างปัญหาเท่านั้น ครูต้องมีความเป็นธรรมในการให้คะแนนและพร้อมที่จะอธิบายวิธีการให้คะแนน และการตัดเกรดได้ ครูต้องรอบคอบในการลอกคะแนนเพราะถ้าผิดพลาดแล้วบางครั้งก็จะทำให้ผู้เรียนที่ควรได้คะแนนดีๆ กลับได้คะแนนเกือบจะสอบ

ตกไป 2.5) ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ไม่แสวงหาอามิสสินจ้างเงินไม่ใช่สิ่งที่สร้างความสุขเสมอไป ครูจึงจะต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษในการกระทำใดๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจได้ว่า ครูกำลังหาประโยชน์จากศิษย์อย่างไม่เป็นธรรม 2.6) ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ครูจึงจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ลูกศิษย์ได้ซึมซับสิ่งที่ทำจากตัวครูไป เมื่อศิษย์เกิดศรัทธาในความสามารถของครู ศิษย์อาจจะเลียนแบบความประพฤติของครูไปอย่างไม่ได้เจตนา เช่น การตรงต่อเวลา การพูดจาชัดเจน การแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา สุภาพเรียบร้อย เป็นต้น 2.7) ให้เกียรติผู้เรียน การยกย่องให้เกียรติผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกรงใจผู้สอน ครูไม่ควรใช้อำนาจในทางที่ผิด เช่น พูดจาข่มขู่ ใช้คำพูดไม่สุภาพ เปลี่ยนชื่อผู้เรียน เยาะหยันหรือดูถูกผู้เรียน การเคารพผู้เรียนในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และการเรียนรู้ที่ดี เมื่อผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างดี ย่อมก่อให้เกิดพลังในการศึกษาต่อไป 2.8) อบรมบ่มนิสัย หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการอบรมบ่มนิสัยเด็ก โดยเชื่อว่า “การอบรมบ่มนิสัยใครๆ นั้นเพียงแค่วันละนาทีก็ดีถม” ดังนั้นครูควรแบ่งเวลาในการอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน เช่น ก่อนการสอนแต่ละชั่วโมงอาจชี้แนะหรือให้ความคิดที่ดีแก่ผู้เรียนได้ ครูควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนคนให้เป็นคนดี และ 2.9) ช่วยเหลือศิษย์ผู้เรียนมาอยู่ในสถานศึกษาพร้อมด้วยประสบการณ์และปัญหาที่แตกต่างกันออกไปดังนั้นครูจึงมีหน้าที่ที่จะต้องสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของศิษย์ และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที ไม่ให้ศิษย์ต้องก้าวถลำลึกลงไปในพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และ 3) นอกจากจรรยาบรรณต่อศิษย์แล้ว ครูจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ด้วยคือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีลักษณะพฤติกรรม มี 7 ประการดังนี้ 3.1) ประพฤติชอบ ครูต้องตั้งตนไว้ในที่ถูกที่ควรสามารถบังคับตนเองให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามถูกต้อง 3.2) รับผิดชอบ ครูต้องฝึกความรับผิดชอบ โดยตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความผิดพลาดน้อย 3.3) มีเหตุผล ครูต้องฝึกถามคำถามตนเองบ่อยๆ ฝึกความคิดวิเคราะห์หาเหตุหาผล หาข้อดีข้อเสียของตนเอง และเรื่องต่างๆ เพื่อทำให้ตนเองเป็นคนมีเหตุผลที่ดี 3.4) ใฝ่รู้ การติดตามข่าวสารข้อมูลอยู่เสมอๆ ทำให้ครูมีนิสัยใฝ่รู้ อยากทราบคำตอบในเรื่องต่างๆ ครูควรมีความรู้รอบตัวอย่างดีทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้ครูดำรงชีพในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และชี้แนะสิ่งที่ถูกต้องให้ศิษย์ได้ 3.5) รอบคอบ ครูต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนรอบคอบ ละเอียดและประณีต ในการดำเนินกิจการต่างๆ การทำกิจกรรม เช่น ควบคุมบัญชีการเงินต้องรอบคอบ ต้องเห็นตัวเลขชัดเจนไม่ตกหล่น ทำให้เกิดการผิดพลาดที่เป็นผลร้ายทั้งของตนเองและผู้อื่น 3.6) ฝึกจิต การพัฒนาจิต ทำให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและส่งผลทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นครูจึงต้องหมั่นฝึกจิตของตนให้สูงส่ง สูงกว่ามาตรฐาน ระงับอารมณ์ไม่ดี คิดอะไรได้สูงกว่ามาตรฐานและคิดเป็นบวก มากกว่าคิดลบหรือ

คิดร้าย และ 3.7) สนใจศิษย์ การสนใจพัฒนาการของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้า เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนก็ไม่มีวิชาชีพครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติผู้เรียน การแก้ปัญหาผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

จำนง หอมแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ก, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2539 มี 9 ประการดังนี้ 1) ต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอภาค 2) ต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 4) ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม 5) ต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ 6) ย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 7) ย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู 8) พึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ และ 9) พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

สรุป การปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ว่า เป็นแนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพ ผู้เรียน ตนเอง และสังคม ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อทำให้วิทยาการในศาสตร์สาขาวิชาชีพครูก้าวหน้าทันสังคมทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม

4. บทบาทหน้าที่ของครู

พูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2544, หน้า 4) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของครูว่าเป็นบุคคลที่มีภาระในการพัฒนาปัญญาทุกด้าน เพื่อให้นักเรียนมีศักยภาพดำรงตนด้านทักษะการอาชีพ พร้อมทั้งยกระดับจิตใจให้มีจริยธรรมที่ดีงามต่อตนเองและสังคม ภาระของครูตามแนวทางปฏิบัติการศึกษา ครูต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีบทบาทหน้าที่และภาระเปรียบเทียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยกำกับดูแลและอำนวยการจัดการเรียนการสอนเป็นบุคลากรที่คอยให้ความอบอุ่น กำลังใจและเสริมแรงแก่นักเรียนทุกด้าน ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูได้ดังนี้ สอนดี มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม รักและเมตตาดูแลช่วยเหลือศิษย์ ประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ ชี้นำแนวทางให้แก่ศิษย์ทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพและความเป็นอยู่ จัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อพัฒนาศิษย์ ปฏิบัติงานในหน้าที่และที่รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ สามัคคี สร้างและรักษาชื่อเสียงให้แก่หมู่คณะและโรงเรียน สามัคคี สร้างและรักษาชื่อเสียงให้แก่หมู่คณะ และโรงเรียนโดยการพัฒนาอยู่เสมอ รักษาวินัยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ประสานงานร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาและพัฒนาศิษย์ และร่วมมือประสานงานชุมชนสม่ำเสมอ

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2545, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ปลุกเร้าและเสริมแรงลูกศิษย์ในทุกกิจกรรม ให้ค้นพบคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการร่วมทำงานกลุ่ม จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบในการทำงานผู้เรียนมีโอกาสฝึกการประเมินและปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่น สร้างจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองและเป็นพลโลก

นิตพร บุญหนัก (2553, หน้า 17) ได้กล่าวว่า บทบาทของครู คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพสอดคล้องกับหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ กระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ข, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีบทบาทหน้าที่ต้องยึดถือแนวทางการปฏิบัติ 14 ประการดังนี้ 1) จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนและพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ 2) จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา 5 ประการ คือ 2.1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย 2.2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน 2.3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 2.4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง 2.5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ การดำรงชีพอย่างมีความสุข 3) จัดเนื้อหาสาระ รวมทั้งกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา 5) จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ทำให้คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 6) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 7) จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถนำการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน จากสื่อการเรียนการสอนและวิทยาการต่างๆ 8) จัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกัน

พัฒนาการเรียน 9) จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับชั้นและรูปแบบการศึกษา 10) จัดสาระ ของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติโดยสาระของหลักสูตรมีทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องพัฒนาตนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม 11) ร่วมมือกับบุคคลอื่น ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน 12) พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา 13) พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ 14) ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

เบียร์ (Beare, 2001, pp. 168-169) ได้กล่าวว่า การประกอบวิชาชีพครูนั้น ผู้เป็นครูพึงมีบทบาทหน้าที่ด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร ได้แก่ ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ซึ่งอาจหมายถึง การมีความรู้ความเชี่ยวชาญในรายวิชานั้นๆ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสาระให้ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถแบ่งหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชา และจัดสรรรายวิชาในหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ศึกษาหลักสูตร เอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรรวมถึงการบริหารหลักสูตรรายวิชาให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา 2) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ครูทุกคนควรต้องรู้ว่าจะสอนอะไร รู้วิธีการจัดการห้องเรียน เลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีในการสอน การมีความรอบรู้ด้านวิธีสอนและรู้จักใช้กลยุทธ์ในการสอน 3) ด้านการประเมินผล ครูต้องรู้วิธีการประเมินผลงานและการทำงานของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าอย่างไรและสามารถรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนแก่ผู้ปกครอง บันทึกข้อมูลความก้าวหน้าทางการเรียนและเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยควรมีกำหนดการและวิธีการประเมินผลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ 4) การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ในการเป็นสมาชิกของสถาบันแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้เป็นครูแต่ละคนควรช่วยเหลือสนับสนุนให้บุคคลที่อยู่นอกระบบการศึกษาได้มีชีวิตแห่งการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และ 5) การสร้างความเป็นวิชาชีพ ครูแต่ละคนควรทำกิจกรรมเพื่อที่จะยกระดับวิชาชีพการสอนโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการยกระดับความรู้หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ฮอปเมน (Hopmann, 2007, p. 117). ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของครูแต่ละที่แตกต่างอย่างมากในสองวัฒนธรรม วัฒนธรรมครูเริ่มต้นด้วยการสอนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ หรือให้มีความรู้ตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และการบริหารงานโดยการควบคุมบุคลากรครูของโรงเรียนนี้หมายความว่าเมื่อหลักสูตรถูกพัฒนาขึ้นสำหรับระบบโรงเรียนความคาดหมายของครูจะดำเนินการตามระบบหรือการตัดสินใจสอนตามหลักสูตร ในปัจจุบันครูเริ่มต้นสอนตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และทำการวัดผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรซึ่งกำหนดโดยรัฐ

สรุปได้ว่า ครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้คอยกำกับดูแล และอำนวยการจัดการเรียนการสอน เป็นบุคลากรที่คอยให้ความอบอุ่น กำลังใจและเสริมแรงแก่นักเรียนทุกด้าน สนับสนุนการเรียนเป็นผู้ช่วยและผู้แนะนำให้นักเรียนในกระบวนการเรียนรู้และสอนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบยอมรับความเห็นของผู้อื่น มีวินัยในตนเองและเคารพกฎสังคมในการอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่ใฝ่คุณธรรม จริยธรรม ในสังคม

5. การพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชน

5.1 ความหมายของการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน

ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินการต่างๆ ที่จะช่วยให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพของครูให้ดำเนินภารกิจของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

อศิภรณ์ อินทรมณี (2545, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพของครูด้วยตนเอง ในการสร้างความเป็นนักวิชาการให้เกิดขึ้นกับตนเองและสามารถนำไปบูรณาการกับงานที่รับผิดชอบได้ตามสภาพการณ์ที่เหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนได้อย่างอิสระ

ศักดิ์ชาย อาสนจินดา (2549, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ดี

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

แคสเตทเตอร์ (Castetter, 1996, p. 233) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อปรับปรุงและเพิ่ม

ความสามารถ ทัศนคติ ทักษะและความรู้ของครู

แคลเดอร์เฮด, และเชอร์ร็อค (Calderhead, & Shorrock, 1997, p.5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง การที่ทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและมีความสามารถมากขึ้นในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อทำให้ครูสามารถอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสาม

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านวิชาการให้กับครูและเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพของครู เพื่อนำไปบูรณาการกับงานที่รับผิดชอบได้ตามสภาพการณ์ที่เหมาะสม

5.2 ความสำคัญของการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน

ศักดิ์ชาย อาสนจินดา (2549, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการพัฒนาครูนั้นเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้นโดยการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน เพื่อต้องการให้ครูได้มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ต้องรับผิดชอบและเป็นการเตรียมคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญและเกิดความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง

พิมพ์พรรณ สุภาณิชย์ (2552, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของการเป็นครูเพราะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ การพัฒนาวิธีการทำงานของครูช่วยทำให้เกิดการประหยัดและลดความสูญเปล่าทางการศึกษา ทำให้ครูสามารถเรียนรู้งานต่างๆ ได้เร็ว เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ช่วยทำให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญๆ และทำให้ครูมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ข, หน้า 12) ได้กล่าวว่า หลักการพัฒนาครูมีแนวทาง 3 ประการดังนี้ 1) ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญต่อเนื่อง 2) ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และ 3) หากผู้ใดได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ให้องค์กรวิชาชีพครูพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

จำนง หอมแย้ม, จิรภาส ชยานันท์, และภาราดร หอมแย้ม (2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพมี 3 ประการดังนี้ 1) ครูควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ครูควรมีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัยลดลง และ 3) มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์

มาตรฐานเฉพาะกลุ่มและติดตามการดำเนินงานบุคลากรและสถานศึกษา ตลอดจนสั่งสมองค์ความรู้ที่หลากหลาย

แคสเตทเตอร์ (Castetter, 1996, p. 232) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการพัฒนาครู จะช่วยให้แก้ปัญหา และนำพาไปสู่จุดมุ่งหมายได้ เป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครูในทุกตำแหน่งและทุกหน้าที่ การพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับครูที่ได้คัดเลือกมาบรรจุตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ครูทุกคนต่างได้เห็นความสำคัญและเกิดความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง และการจัดระบบข้อมูลสำหรับสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จโดยการสนับสนุนผู้บริหารจนถึงระบบสถานศึกษา

กรีน (Green, 1998, pp. 201-202) ได้กล่าวว่า ความเป็นครูจะเกิดจากการตกลงใจของครูที่จะพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจของครู เพราะครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักมาตรฐานการตัดสินใจของสังคม มีความรู้สึก ในกระบวนการธรรมชาติของการเรียนการสอนและมีความเข้าใจในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอจรรยาบรรณของความเป็นครูอาชีพจะส่งผลถึงจริยธรรมและพฤติกรรมของครู โดยจะมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและความคิดรวบยอดที่เกิดมาจากการฝึกหัด

สคริปเนอร์ (Scribner, 1999, pp. 240-246) ได้กล่าวว่า การจะเป็นครูมืออาชีพจะต้องมีการเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานของหลักสูตรมีการประเมินผลตลอดจนมีระยะเวลาและการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม พร้อมทั้งได้เสนอแนะสิ่งที่ครูอาชีพต้องพัฒนาคือความรู้ในเนื้อหา ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย และการศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน มีความสำคัญ คือ เป็นการสร้างคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัยลดลงการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญต่อเนื่องความรู้ในเนื้อหา ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อผู้เรียนโดยตรง

5.3 องค์ประกอบของการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 30-32) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูและวิชาชีพครู ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่มาตรา 52-57 มี 6 ประการดังนี้ 1) ให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพชั้นสูง 2) ให้มีองค์กรวิชาชีพ ทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 4) ให้มีองค์กรกลางเพื่อบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรสู่เขตพื้นที่การศึกษา 5) ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพครู และ 6) ให้มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

พิมพ์พรรณ สุภาณิชย์ (2552, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและวิชาชีพครูควรมีระบบการผลิตครูที่ดีมีมาตรฐาน การมีองค์กรวิชาชีพคุมคุณภาพครู การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจทางการบริหาร ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนรายได้ครู การพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้คนไทยและสังคมไทยในอนาคต มีความสามารถ “มุ่งก้าวมั่น รู้ทันโลก” และก้าวไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้

จำนง หมอแย้ม, และจามจุรี จำเมือง (2554ก, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ในหมวด 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีแนวทาง 6 ประการดังนี้ 1) จัดให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์กร วิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา 3) จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 4) จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ 5) จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 6) ให้หน่วยงานทางการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน

ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

จำนง หอมแย้ม, จิรภาส ชยานันท์, และภาราดร หอมแย้ม (2555, หน้า 160) ได้กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานใด จะได้รับเงินเดือนอย่างใด ตามมาตรา 31 ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับในกรณีจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

เบียร์เรนส์ (Beerence, 2000, pp. 23-35) ได้กล่าวว่า การให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และพัฒนางานได้อย่างอิสระเนื่องจากมีสิ่งที่น่าสรรเสริญของอาชีพครูอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีแนวปฏิบัติที่น่ายกย่อง 2) การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคม และ 3) การมีจรรยาบรรณในการทำงาน นอกจากนี้การให้โอกาสครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี มีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งเสริมการทำวิจัยและติดตามผลอย่างใกล้ชิด มีโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพัก เอกสาร บรรยากาศการมีส่วนร่วม ให้ความเป็นธรรมในการตอบแทนรางวัลและลงโทษ และการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน เป็นระบบในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของครูในองค์กรให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ โดยจัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่ร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานานพอสมควร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานอย่างเต็มที่ มี

ความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกระทั่งบางคนอาจมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร จึงไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์กรนั้นไป

ธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคล และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรัก ซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในองค์กร จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันหลายองค์กรจึงส่งเสริมความผูกพันระหว่างสมาชิกและองค์กร เพื่อสร้างสำนึกในการเป็นประชากรขององค์กรให้เกิดในหมู่สมาชิก

ดวงกมล ดวงสุภา (2553, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขในการทำงาน รู้ถึงเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน รวมทั้งเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรที่ตนสังกัดอยู่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีความผูกพันที่ต้องการจะอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไปอีกในอนาคตพร้อมกับการมีความต้องการที่จะร่วมพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 175) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีและความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 317) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

เฮอร์สโควิตช์, และมีเยอร์ (Herscovitch, & Meyer, 2002, p.474) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชูลตซ์, และชูลตซ์ (Schultz, & Schultz, 2002, p.205) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานหรือทำงานอยู่

เมทิส, และแจ็กสัน (Mathis, & Jackson, 2003, p.23) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายองค์กรของพนักงาน และ

ความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ชาร์ลส์ (Charles, 2006, p. 65) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าคือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา แรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานและแสดงออกถึงความผูกพันในงาน

ทาวเวอร์ (Towers, 2007, para. 1) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องให้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (consequences of low organizational commitment) มีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็น 3 ประการดังนี้ 1) มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร 2) มักจะไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และ 3) มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรจึงมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผล และอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 106) ได้กล่าวว่า มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3

ประการ ได้แก่ 1) เพราะอยากอยู่ (continuance commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้ 2) ด้วยใจรัก (affective commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน และ 3) เพราะจำต้องอยู่ต่อ (normative commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

สรยา มหากณานนท์ (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดสำคัญเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนเสริมสร้างองค์กร ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรมี 3 ประการดังนี้ 1) บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพอใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร ไม่มีพฤติกรรมการขาดงาน 2) ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานใช้กำลังความสามารถ ความพยายามในการทุ่มเท ในการทำงานเต็มที่เพื่อให้องค์กรทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ และ 3) บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น มีความจงรักภักดี และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้การปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จประการแรก ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำ และมีรูปแบบในการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาทีมงาน การรับรู้เกี่ยวกับความผูกพัน ประการที่สอง จำเป็นต้องปรับปรุงโรงเรียน สร้างความผูกพัน เพิ่มความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับตัวผู้นำ ความผูกพันทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี ตั้งใจทำการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันกับผู้บริหาร

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2555, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสำคัญต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน และสำคัญมากกว่าในอดีต 2 ประการดังนี้ 1) เมื่อมีการลดขนาดขององค์กร บุคลากรจะต้องทำงานมากกว่า 1 อย่าง เพราะฉะนั้นการวิเคราะห์งาน ที่เน้นตัวงานจึงเปลี่ยนไปเป็นเน้นความสามารถ เน้นบทบาทของคน เนื่องจากที่บุคลากรต้องทำมีเพิ่มมากขึ้น บุคลากรจึงมีความสำคัญมากขึ้น ถ้าหากบุคลากรไม่มีความรักในองค์กรก็จะเกิดผลเสียมากกว่าในอดีต 2) องค์กรมีการใช้ลูกจ้างชั่วคราว คือการไปจ้างบุคคลอื่นทำในงานที่องค์กรไม่ถนัดซึ่งการที่จะทำให้บุคคลที่มิใช่คนขององค์กรมีความผูกพันเป็นเรื่องยากเท่ากับองค์กรต้องสร้างความผูกพันทั้งคนภายในองค์กรและคนที่มิใช่ขององค์กรจะเห็นได้ว่า ความผูกพันมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าในอดีต

ลูทัส (Luthans, 1992, p. 125) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กร ดังนี้คืออัตราการลาออกของพนักงานต่ำการมาทำงานสายของพนักงานลดลง อัตราการขาดงานลดลงและผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น กล่าวโดยสรุปการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน และการมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (suggesting for enhancing organizational commitment) มีสภาวะแวดล้อมบางอย่างที่กระทบต่อความผูกพัน ซึ่งอยู่เกินความสามารถของผู้บริหารที่จะควบคุมได้ เช่น เมื่อภาวะเศรษฐกิจทั่วไปดีทำให้มีตำแหน่งจ้างงานเกิดขึ้นมากมายแต่ละองค์กรจะยื้อแย่งพนักงานของกันและกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลงเป็นต้น ภาวะเช่นนี้ยากที่องค์กรและผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ได้ แต่ก็สามารถชะลอให้การลาออกช้าลงและลดน้อยลงได้บ้าง

สเตียรส์ (Steers, 1997, p.48) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการดังนี้ 1) เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลกระทำต่อองค์กร 2) ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และ 3) เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผล อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ การมาทำงานสายของพนักงานลดลง อัตราการขาดงานลดลงและผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น บุคลากรมีความจงรักภักดี และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้การปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

สุพิณดา คิวานนท์ (2545, หน้า 5) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมของตนว่าสอดคล้องกับองค์กร การแสดงออกถึงการยอมรับในนโยบาย เป้าหมาย และการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจและชักชวนให้บุคคลอื่นต้องการร่วมงานกับองค์กรได้ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การทุ่มเทให้กับงานโดยนำความรู้ ความสามารถที่ตนมีอยู่มาปฏิบัติงานและแสดงถึงความรับผิดชอบที่ตนมีต่องานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุด และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การแสดงออกซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อที่จะให้องค์กรนั้นพัฒนาได้เจริญก้าวหน้าต่อไป และรักษาไว้ซึ่งการคงอยู่ขององค์กร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 106) ได้กล่าวว่า บุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรให้มีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร 3) มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและซับซ้อนนักวิชาการได้เสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ 1) ระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน 2) ระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 45) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ 3) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 176) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 3 ประการดังนี้ 1) มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร 2) ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ตั้งใจ และ 3) ไม่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 19) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ประการดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส 2) ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และ 4) ลักษณะโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การที่ส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 317) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประการดังนี้ 1) เชิงอารมณ์ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะว่าอยากและเต็มใจที่จะอยู่ 2) เชิงการลงทุน คือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรือการรับรู้ถึง

ผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนจึงเป็นผู้อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) เชิงหน้าที่ คือ ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าตนเองมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรจะอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม

พอร์เตอร์, สเตรียร์, มอว์เดร์, และบูเลียน (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974, p. 604) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อที่มีความมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร ความมุ่งมั่นนี้จำแนกด้วย องค์ประกอบ 3 ประการดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในและการยอมรับของเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกในองค์กร

อัลเลน, และไมเยอร์ (Allen, & Meyer, 1990, p. 18) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความหมายเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และได้เสนอแนวคิดออกมาเป็น 3 ประการดังนี้ 1) จิตใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2) การคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกันการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรของพนักงาน และ 3) บรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร

ชาร์ลส์ (Charles, 2006, p. 65) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ประการ ดังนี้ 1) ความตั้งใจ ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน และ 2) วิธีการ คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะลดการขาดงานลาออก และสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ องค์กรก็เจริญก้าวหน้าไปด้วย

2. การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่สุดที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ในการสร้างขวัญกำลังใจ

การพัฒนาทักษะ ความรู้และความชำนาญ ฯลฯ มิให้ตกต่ำแล้วยังต้องยกระดับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การที่แต่ละองค์กรจะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรแต่ละคนจนมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะต้องมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรไปก่อนระยะเวลาที่สมควรนับเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น ดังนั้นหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงมีหน้าที่สำคัญที่จะต้องธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และเป็นระยะเวลายาวนาน โดยพยายามสร้างขวัญและกำลังใจ ความผูกพัน ตลอดจนความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน

สมคิด บางโม (2552, หน้า 156) ได้กล่าวว่า เมื่อได้บุคคลทำงานแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การธำรงรักษาบุคลากรนอกจากการให้เงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่าองค์กรอื่นแล้วยังจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิด ที่สำคัญมี 5 ประการดังนี้ 1) วัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสอันเหมาะสมพร้อมทั้งสรรเสริญถึงคุณความดีไปด้วย ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท 2) โอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ 3) สภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบการให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น 4) สภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกันทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา และ 5) การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนเกิดความรักบริษัท เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรให้แก่บริษัท ให้แก่หน่วยงาน เมื่อบริษัทหรือหน่วยงานมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 112) ได้กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคคลต้องอาศัยสิ่งจูงใจ มี 2 ประการดังนี้ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสอันเหมาะสมพร้อมทั้งสรรเสริญถึงคุณความดีไปด้วย ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกันทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา และ 2) การจัดการสวัสดิการ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งผู้บริหารที่ดีต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน และความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคคล การจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อน คือ

สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนกันมากที่สุดในหน่วยงานเสียก่อน เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน การให้ทุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล การจัดนันทนาการ เช่น จัดทัศนาจรในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสร สนามกีฬา และสวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคมฌาปนกิจศพ เป็นต้น

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 284) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานและต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป มี 5 ประการ คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง งานนั้นมีกิจกรรมที่หลากหลายและจำเป็นต้องให้ทักษะและความรู้ความสามารถหลายด้าน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกันก็จะทำให้บุคคลนั้น รับรู้ได้ถึงความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน 2) เอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ หากบุคคลได้ทำงานหนึ่งๆ ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงานได้ 3) ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในหรือนอกองค์กรก็ตาม หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระ หมายถึง ระดับความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจของบุคคลในการวางแผน การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้ถึงความมีอิสระ และ 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ระดับการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลและความคืบหน้าของงาน หากงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงความก้าวหน้าและข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร เป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานๆ เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีการจัดสวัสดิการเพื่อสนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนกันมากที่สุด ในหน่วยงาน เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน การให้ทุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เมื่อมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทำให้องค์กรมีความมั่นคงยิ่งขึ้นทำให้บุคลากรไม่คิดลาออก และองค์กับองค์กรต่อไป

3. ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 110) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม 8 ประการ ดังนี้ 1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy working conditions) 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน (opportunity to use and develop worker capabilities) 4) ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต (opportunity for continue

growth and security) 5) สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน (social environment of work place) 6) การปกป้องสิทธิของพนักงาน (protection of workers' rights) 7) สมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นๆ ที่อยู่ภายนอกงาน (balance of work and nonwork life) และ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (organizational social responsibility)

สรยา มหากณานนท์ (2551, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 9 ประการดังนี้ 1) ความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้า หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าในการทำงานไม่มีโอกาสก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็อยากทำงานน้อยลง จึงขาดความผูกพันต่อองค์กรด้วย 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการวางแผนปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อ 3) ความสำคัญของงาน การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หรือเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน อาจจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ เนื่องจากตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องได้ 4) ความอิสระของงาน การที่บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการทำงาน การที่ผู้บริหารบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร เหมือนเป็นการสั่ง หรือบอกให้ปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความไม่พอใจการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิด การกำหนดกฎเกณฑ์มากเกินทำให้บุคลากรตกอยู่ในความกดดัน อาจมีการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออกได้ 5) ความท้าทายของงาน งานที่ท้าทายความสามารถจะมีแนวโน้มนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการใช้ความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้งานสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน และงานที่น่าเบื่อหน่าย ทำซ้ำๆ มีรูปแบบในการทำงานตายตัว จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน และอาจแสดงออกมาในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ 6) การสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือ ช่วยเหลือ เป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรใดมีลักษณะการขาดการร่วมมือในการทำงานหรือมีความเป็นมิตรน้อย องค์กรนั้นจะทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันได้ยากยิ่ง 7) การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา บุคคลจะชอบผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความเป็นมิตร ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี และยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจเพราะรู้สึกได้ถึงความเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของตน หากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนใจ สนทนา พูดคุย หรือให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อาจรู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่เป็นที่ยอมรับ จึง

อาจไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ 8) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความรู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เป็นปัจจัยหนึ่งต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลมีความปรารถนาได้รับความยุติธรรมในการทำงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยส่วนใหญ่มักจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในการทำงาน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับรู้อัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และ 9) ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ บุคคลมีความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากการไม่มีงานทำ สูญเสียตำแหน่ง ถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของทุกคน อยู่ในระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จึงสำคัญกว่าสิ่งอื่น การที่บุคคลเข้าไปทำงานย่อมต้องการได้รับสวัสดิการ หากรู้ว่าได้รับผลประโยชน์พิเศษอย่างเพียงพอไม่ถูกเอาเปรียบ บุคคลนั้นจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 127-128) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมี 12 ประการดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน 2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก 3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่งคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องการความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งงานสูง 5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ คือ อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน 7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง

ที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 8) ความรับผิดชอบงาน พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งงานด้วย 9) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ 11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย และ 12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจพบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 318) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ 1) สภาพการทำงานและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง กล่าวคือ บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความมีอิสระ มีความหลากหลายของทักษะมีเอกลักษณ์และความสำคัญของงาน รวมทั้งการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องสำคัญอื่นๆ สมตามความคาดหวัง เช่น รู้สึกกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้ย่อมมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด 2) ความผูกพันเชิงการลงทุนเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้ว่า ตนเองมีผลประโยชน์ที่ได้สะสมไว้เป็นจำนวนมาก หากลาออกจากองค์กรไปก็จะต้องสูญเสียผลประโยชน์เหล่านั้น เช่นเงินบำเหน็จบำนาญ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับ นอกจากนั้นอาจจะไม่มีงานรองรับหรืองานใหม่มิใช่งานที่ดีกว่างานปัจจุบัน จึงไม่คุ้มค่าที่จะลาออกจากงานไป ซึ่งบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ยังมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย สำหรับความผูกพันเชิงหน้าเป็นผลมาจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกมีพันธะของบุคคล กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่สมควรหรือผิดจริยธรรม หาก

ลาออกจากองค์กรที่ได้ให้ความสนับสนุนแก่ตนเองมาโดยตลอด เช่น การให้ทุนการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 177-179) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการมีความสัมพันธ์ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมี 3 ประการ ดังนี้ 1) เป้าหมายของงาน ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ และการมอบอำนาจ 2) ค่านิยมของบุคคล ประกอบด้วย แผนการพัฒนาและการสนับสนุนและการยอมรับ 3) การสนับสนุนร่วมมือระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ

สเตียร์, และพอตเตอร์ (Steers, & Porter, 1991, p.290) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยเฉพาะซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป นอกจากนี้ยังได้เสนอว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา 2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง 3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร 4) ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 1993, pp. 175-176) ได้กล่าวว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณลักษณะของงาน (job characteristics) บุคคลที่มีตำแหน่งสูงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่ผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ 2) โอกาสในการหางานใหม่ (alternative employment opportunities) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแบบความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) 3) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) คนที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าคนที่มีอายุและประสบการณ์

ในการทำงานน้อยกว่า 4) การปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ขององค์กร (organization's treatment of new- comers) ถ้าองค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้สามารถเรียนรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีแล้วจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่างๆ และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน มีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่รายรับ ประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งอิทธิพลเหล่านี้จะทำให้บุคคลมีความผูกพันกับองค์กร

4. การส่งเสริมความผูกพันในงานขององค์กร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 108) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วย 3 ประการดังนี้ 1) เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเองรวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร 2) การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์รวมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และ 3) ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกันองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไรยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 45-46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่

บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยธรรมชาติ 4 ประการดังนี้ 1) บุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญาความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น 2) กลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้อยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 3องค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร และ 4) การทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจการทำงาน ความสนใจในงาน

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 179-180) ได้กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานในองค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาใน 5 ประการดังนี้ 1) การปฏิบัติงาน (work itself) เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเองภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (the work environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนะเชิงบวกในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงานตลอดจนเข้าใจความคาดหวังถึงสิ่งที่องค์กรต้องการจะได้รับ 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (opportunities for personal growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน (opportunities for contribute) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย

ลูทัส (Luthans, 1992, p. 125) ได้กล่าวว่า การปรับกลยุทธ์เพื่อจูงใจให้พนักงานเหล่านี้พึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไป ด้วย 3 ประการดังนี้ 1) เพิ่มความสำคัญต่องาน (enrich job) ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นถ้าตนได้รับโอกาสไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเองรวมทั้งได้การยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร ความรู้สึกเช่นนี้มีส่วนจูงใจพนักงานที่คิดจะย้ายงานลดลง 2) การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับ ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องธรรมดาที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตราบที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น ธุรกิจขององค์กรดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ในเรื่องนี้จึงมีหลายองค์กรจัดทำแผนจัดสรรกำไร (profit sharing plan) ขึ้นและบริหารแผนดังกล่าวอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และ 3) ใช้วิธีคัดเลือก

บรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจ (mission statement) ขององค์กร การที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้มีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันในงานขององค์กร เป็นการเพิ่มความสำคัญต่องานเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเอง การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมทั้งสติปัญญาความสนใจ บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัย แนวความคิดที่ได้กล่าวมานั้น ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เป็นความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีงาม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันกับงานและสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความภูมิใจในการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานขององค์กร ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของพิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 179-180) ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) การปฏิบัติงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำ 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาประถมศึกษา

1. การปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความเข้าใจในงาน วิธีทำงานและปัญหาด้านเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งรวมถึงการเข้าใจถึงสภาพเงื่อนไขของทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการทำงาน และรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 126) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่

ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 179) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

วันชัย มีชาติ (2555, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างความเข้าใจในการทำงานขององค์กร โดยมองว่าองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต มีการสร้างแนวทาง วิธีการ พัฒนาความรู้ และการทำงานของตนเองได้ด้วย

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ ความรู้ในงาน มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญ และมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

เดวิด (David, 2003, p.219) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่มีจิตสำนึกของความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยแสดงออกว่าตนเองมีทักษะและความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

โดโรธี, และแลนซ์ (Dorothy, & Lance, 2004, p.219) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานที่แสดงออกซึ่งความสำเร็จในงาน สร้างแรงดลใจให้บุคคลอื่นทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ และแสดงออกซึ่งขีดความสามารถหลักและค่านิยมขององค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.34) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับโอกาสการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ และนำความรู้ เทคนิคความสามารถที่ใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ที่มีความชำนาญ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีในความร่วมมือกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การที่บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ มาเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงาน

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 96) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการจัดองค์กรเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคคล และปัจจัยต่างๆ ในองค์กรให้เหมาะสม การปฏิบัติงานที่ดีจะต้องคำนึงถึงหน้าที่การงาน การแบ่งงานกันทำ การบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นต้องกำหนดรายละเอียดของงานที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การแบ่งงานให้แต่ละบุคคลทำโดยยึดหลักความชำนาญ ความถนัดและการประสานให้ฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติงานไปด้วยความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 98) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแกนกลางในชีวิตมนุษย์แล้ว ก็จะพบว่า งานกับชีวิตของบุคคลนั้นแยกออกไปจากกันไม่ได้ การปฏิบัติงานไม่ใช่เพียงเพื่อจะได้มาซึ่งปัจจัยสี่ในชีวิตเท่านั้น แต่เพื่อทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพ และพัฒนาศักยภาพให้สมบูรณ์ งานจึงเป็นแก่นกลางของชีวิตมนุษย์ ชีวิตในระดับบุคคลย่อมเกิดขึ้นไม่ได้และไม่มีค่าที่จะมีชีวิตอยู่ถ้าปราศจากงาน

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 267) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และมีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กร โดยให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจที่คาดว่าจะมีในอนาคต พร้อมทั้งการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ต้องปฏิบัติงานร่วมกับคนขององค์กรในฐานะต่างๆ กัน เช่นเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่จะทำงานได้ดีมิใช่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการวิธีทำงานเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี คือต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีศิลปะในการประสานงาน ยิ่งสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นจำนวนมากได้ยิ่งมีคุณค่าต่อองค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.34) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความสามารถในการแปลความรู้ลงสู่การปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ สามารถคิดและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ต้องการได้

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความสำคัญก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น บุคคลต้องมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญความถนัดในงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี คือ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีศิลปะในการประสานงาน ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

1.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 86) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานต้องศึกษาเทคนิค วิธี ระบบ และขั้นตอนการดำเนินงาน ความล่าช้าของงานต้องผ่านหลายขั้นตอน ในการมอบหมายงาน การมอบอำนาจ เป็นต้น การหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้งานง่าย ได้แก่ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การจัดทำระเบียบแบบแผน การใช้แบบฟอร์ม และการจัดระบบเก็บเอกสาร เป็นต้น

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 222) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติงานนั้นเป็นการจัดรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) การกำหนดวิธีการทำงาน 2) การสอนงาน 3) การประเมินผลงาน 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 5) การควบคุมการทำงาน

วันชัย มีชาติ (2555, หน้า 335) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติงานในการวัดผลสำเร็จของผลงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นประกอบด้วย ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงาน ความคล่องตัว หรือความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน อัตราของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ และบรรยากาศในการทำงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.115) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จมีองค์ประกอบ 7 ประการดังนี้ 1) การยอมรับและระบุปัญหาความไม่เหมาะสม 2) การหาข้อเท็จจริงเท่าที่สามารถทำได้ 3) ทำรายการแนวทางในการแก้ปัญหา 4) การทดสอบแนวทางในการแก้ปัญหา 5) ทำการตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม 6) ตรวจสอบอีกครั้งเกี่ยวกับการตัดสินใจ และ 7) ดำเนินการปฏิบัติงานตามที่ตัดสินใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงาน มีรับผิดชอบต่องานที่ต้องปฏิบัติ แล้วยังมีองค์ประกอบของการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ คือ วิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การควบคุมการทำงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่ครูกระทำหรือความรับผิดชอบ ด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ สามารถวัดได้ดังนี้ 1) ต้องมีการจัดระเบียบและวางแผนในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อน-หลัง 3) การสอนงานหรือการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน 5) การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหลักการประเมิน 6) การจัดเก็บหรือการบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป และ 7) การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2546, หน้า 127) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานเป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

สมยศ นาวีการ (2546, หน้า 152) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่สร้างสรรค์ และเป็นอิสระมากขึ้น เพื่อที่จะกระตุ้นบุคคลให้มีความเป็นอิสระที่จะสร้างสรรค์ผลงาน

สุพรรณี ไทยประดิษฐ์ (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

จิรศักดิ์ สอนทรัพย์ (2549, หน้า 60) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมดี มีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

วินัย พรรณรัตน์ (2549, หน้า 44) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสะดวกสบายที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รู้หน้าที่รับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจเป็นที่ท้าทาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ใช้ในการตัดสินใจ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ และสภาพการทำงานคือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ทำเลที่ตั้ง แสงเสียง ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีความปลอดภัยมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 80) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง เสียง ตารางกำหนดเวลาในการทำงานความสะอาดของสถานที่ ขนาดของที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือ รวมทั้งการหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน เป็นต้น

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 113) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งต้องอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่นมีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง และการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกันทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 83) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาส การพิจารณาตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านบุคคลก็ดีควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 350) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน ระดับเสียงที่ดังเกินไปอาจพบได้ในหลายๆ งานโดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขนาดใหญ่ เป็นต้น

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 179) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความร่วมมือกันของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานนั้นๆ ด้วย

ริชาร์ด (Richard, 1992, p.71) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายในขอบเขตขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร

เฮอร์เบอร์ก (Herzberg, 1992, p. 183) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุณหภูมิ แสงและเสียง ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

มันดี้, และโนว (Mondy, & Noe, 1996, p.432) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปราศจากความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย หรืออารมณ์ และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.21) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเหมาะสมประกอบด้วย มีแสงสว่าง อุณหภูมิ สี และบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พงศ์ หรดาล (2548, หน้า 246-247) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดความจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้า ความเมื่อยล้านอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังมีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของผลผลิตลดลง

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 80) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีก็เพราะหากพนักงานอยู่ในสภาพของการทำงานไม่ดี เช่น มีความร้อนมากหรือมีแสงสว่างน้อย ก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายของร่างกาย อากาศที่สกปรกมีมลภาวะเป็นพิษ หรือมี

การระบายอากาศที่น้อย อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายได้ และยังเป็นตัวสร้างปัญหาในการทำงานอีก สภาวการณ์ที่ทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน ควรให้มีความเป็นอิสระแก่ตัวพนักงานบ้าง ควรมีการจัดตารางเวลาของการทำงานให้เหมาะสมให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวกับเพื่อน และสามารถหาความบันเทิงจากภายนอกได้บ้าง เป็นต้น

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาจจะทำให้คิดว่าไม่สามารถปรับตัวตามได้ทัน แต่ในทางปฏิบัตินั้นสามารถควบคุมได้โดยการแบ่งแยกงานออกเป็นหมวดหมู่และจัดลำดับก่อนหลังระหว่างงานที่ต้องทำทันทีกับงานที่มีความสำคัญ ซึ่งงานบางอย่างจะกำหนดเวลา เพราะงานที่สำคัญจะเป็นงานที่มีคุณค่าและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จระยะยาวขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 110) ได้กล่าวว่า การทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น องค์กรต้องมีการส่งเสริมและสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 335) ได้กล่าวว่า การทำงานของบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานใดก็ตามย่อมได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม บุคคลในบางอาชีพ เช่น แพทย์หรือพยาบาล ต้องอยู่ในภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วยจากการติดเชื้อ บางอาชีพ เช่น ตำรวจ หรือทหาร ก็ต้องเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ แม้ว่าบางอาชีพอาจดูจะไม่เสี่ยงมาก เช่น พนักงานธุรการ แต่ก็ยังมีความเสี่ยงจากการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และการนั่งทำงานอยู่กับที่เป็นเวลานาน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพทั้งทางกายภาพและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

รอสมิลเลอร์ (Rossmiller, 1992, p.45) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความต้องการ ในด้านวัสดุอุปกรณ์ และขจัดปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัยในที่ทำงานให้กับครูผู้สอน

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮั้น, และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, & Osbom 2003, p.30) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย คือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการจัดโครงสร้างงานใหม่การปรับปรุงให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.38) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวน ทางสายตา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ มีอุปกรณ์ป้องกันภัยอย่างเหมาะสมกับสภาพของงาน มีการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงานและจัดการให้การทำงานที่ปลอดภัยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานปราศจากความหวาดระแวง จะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธงชัย ธารนพ (2547, หน้า 21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ประการดังนี้ 1) หน่วยงานมีการจัดการทำงานเป็นระบบ ตามหลัก 5ส. 2) ผู้ปฏิบัติงานได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งใช้การได้ดีอย่างเพียงพอ 3) เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น หน่วยงานที่สังกัดมีสภาพแวดล้อมด้อยกว่า 4) บุคลากรในหน่วยงานได้รับข่าวสารอย่างถูกต้อง ทันเวลา และมีความเพียงพอต่อข่าวสารที่ได้รับ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552, หน้า 255) ได้กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้ 1) แสงสว่าง ที่ช่วยให้พนักงานมองเห็นทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก 2) อุณหภูมิ ที่แตกต่างกันย่อมจะมีผลทำงานของร่างกายอุณหภูมิที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) เสียง เป็นที่ยอมรับกันว่าเสียงจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล เสียงดนตรีในจังหวะและความดังที่เหมาะสมอาจจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สี ความแตกต่างของสีย่อมจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคล และ 5) บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงานตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งด้านจิตใจและทางกายภาพล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลทั้งสิ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 82) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานสามารถแบ่งออกได้ 4 ประการดังนี้ 1) วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร 2) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร 3) การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน 4) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคมการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 157) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่อยู่ในระดับดี ต้องประกอบไปด้วย มีแสงสว่างเพียงพอ มีการปรับปรุงอุณหภูมิภายในสำนักงานพอเหมาะ และไม่มีมลภาวะทางเสียงและกลิ่น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ และเพียงพอต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่

เหมาะสม ไม่มีเสียงที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ดั้งนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีความปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิ สี และบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม สามารถวัดได้ดังนี้ 1) ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ 2) ครูผู้ปฏิบัติงานมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด 3) ในสถานศึกษามีแสงสว่างเพียงพอ 4) อุณหภูมิภายในสถานศึกษาพอเหมาะ 5) ระดับของเสียงมีความเหมาะกับสภาพในการปฏิบัติงานของครู 6) บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงานมีการกำหนดให้หยุดพักเพื่อให้ครูได้ผ่อนคลายความเมื่อยล้าจากการทำงาน และ 7) ความสะดวกสบายทางคมนาคมในการเดินทางมาทำงาน

3. ภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภูริทัต รัศมีเพชร (2546, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพลังชี้นำ ทั้งนี้เพราะผู้นำทุกคนต่างก็หวังที่จะให้ภารกิจของงานประสบความสำเร็จ ความสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วถ้าผู้นำคนนั้นรู้จักวิธีการทำให้เป็นบุคคลที่มีพลังชี้นำในชีวิตของคนอื่นได้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 254) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสถานการณ์ที่กำหนด

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 226) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในการเป็นอาสาสมัคร เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, หน้า 194) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจและสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 179) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงาน

จะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที่องค์กรต้องการจะได้รับ

เฟดเลอร์ (Fiedler, 1990, p. 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและสามารถทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม

คอตเตอร์ (Kotter, 1990, p.48)) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่แสดงวิสัยทัศน์ในอนาคตให้บุคคลอื่นเห็นด้วย และกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีกำลังในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

ซาร่า, และคิชท์ (Saal, & Knight, 1995, p.343) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในอันที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รอบบินส์, และเคาล์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2003, p. 302) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว ให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามได้วางไว้ และอำนวยการประสานงานกิจการต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

อรุณ รักธรรม (2547, หน้า 165) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานขององค์กร เพราะเปรียบเสมือนดวงประทีปขององค์กรเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 297) ได้กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้วว่าภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานได้อย่างมาก ภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องของความสามารถในการนำหรือการใช้ความสามารถจูงใจโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลังกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, หน้า 194) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำนับว่าเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญมากโดยเฉพาะในปัจจุบัน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยหน้าที่การนำประกอบด้วยประเด็นหลัก คือ ภาวะผู้นำและการจูงใจ และการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและการโน้มน้าว ซึ่งจะเกิดเช่นนั้นได้เมื่อบุคคลนั้นมีอำนาจ

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 84) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรให้ยอมรับพฤติกรรมที่ต้องการ สำหรับการปฏิบัติการตามกลยุทธ์นั้น ผู้บริหาร

ระดับสูงจะต้องแสวงหาการปฏิบัติการตามกลยุทธ์ใหม่ๆ โดยอาจใช้ความร่วมมือและโน้มน้าวผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นให้สร้างและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร

กราดเนอร์ (Gardner, 1989, p. 21) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของสังคมเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรค์ต่างๆจนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ฮอย, และซาโบ (Hoy, & Sabo,1998, อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 528) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริการโรงเรียนเป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจให้ความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวมความเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่นำมาวัดสุขภาพขององค์การ

ร็อบบินส์, และเคาล์เตอร์ (Robbin, & Coulter, 2003, p.205) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น บุคคลที่มีภาวะผู้นำโดยสามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นได้นั้น ก็จะทำให้การปฏิบัติงานตลอดจนการทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 257) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลนั้นประกอบด้วย 4 ประการดังนี้ 1) มีความเฉลียวฉลาด อันหมายถึงความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหาหรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ ติดต่อสื่อสาร และจูงใจบุคคลอื่นด้วย 2) การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสนใจในเรื่องทั่วๆ ไปอย่างกว้างขวาง และผู้นำมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย ทั้งมีกิจกรรมต่างๆ มากมายด้วย พร้อมกันนั้นก็มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเคารพตนเองอย่างพอสมควร 3) มีการจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ ผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางด้านการจูงใจโดยมุ่งสู่

ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ และ 4) มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้น มักจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่น อันได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษย์ให้สูงยิ่งขึ้น

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 240) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายผู้ตามปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ ของผู้นำต้องมีหมายกำหนดการ ออกแบบการทำงานและเป้าหมายสูงสุด ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นและทำให้พนักงานให้ความสนใจ 2) ความสามารถในการสื่อสาร ผู้นำจะมีความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายให้เป็นที่เข้าใจในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำและสัญลักษณ์ต่างๆ 3) ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ จะต้องสามารถทำให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้ใจเพราะทุกคนต้องรวมเป็นหนึ่งเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย และ 4) มองตนเองในด้านบวก หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มีความมั่นใจสูง

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, หน้า 221) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นคนให้ และเสียสละเปรียบเหมือนคนรับใช้ซึ่งผู้นำแบบนี้ต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการดังนี้ คือ 1) การฟังเพื่อการรับทราบปัญหาที่แท้จริง สำหรับการวางแผนรับมือกับปัญหาต่างๆ 2) เป็นผู้ให้ที่มีความปรารถนาจะให้ไม่ใช่เพียงแต่เป็นผู้รับเท่านั้น 3) ช่วยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน แก่ผู้ตาม 4) สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้แก่ผู้ตาม 5) สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และให้การยอมรับแก่ผู้ตาม 6) มองการณ์ไกล มีสัญชาตญานในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 7) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน 8) สามารถมองภาพรวม 9) รู้จักตนเองดี รู้ว่าตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนอะไร และ 10) ต้องการที่จะสร้างสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ดอนเนลล์, และวายริช (Donnell, & Weihrich, 1994, p. 121) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้องประกอบ 4 ประการดังนี้ 1) ความสามารถในการใช้อำนาจ เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ กระทำตาม 2) ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์ และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ 3) การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ และ 4) มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย สามารถชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย สามารถสร้างความเชื่อถือความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายให้เป็นที่เข้าใจในทุกด้าน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมาย สามารถวัดได้ดังนี้ 1) มีความเฉลียวฉลาดในการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว 2) มีความสามารถในการรับรู้ติดต่อสื่อสาร เป็นแรงจูงใจบุคคลอื่นด้วย 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย 4) มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม หรือเพื่อนร่วมงาน สร้างสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 6) มีความมั่นใจในตัวเองสูง มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ 7) รู้จักตนเองเป็นอย่างดี

4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล

4.1 ความหมายของโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การอบรม การเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่ง และการได้รับความเป็นธรรมในโอกาสความก้าวหน้ารวมทั้ง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงานความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 117) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง ความสำเร็จและความก้าวหน้าของการทำงานของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งทำให้สถานภาพสูงขึ้นและรายได้สูงขึ้นด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 233) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งงาน จากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง รวมถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในระดับเดียวกัน หรือสูงขึ้นซึ่งหากเลื่อนสูงขึ้นก็มักมีความรับผิดชอบ และมีหน้าที่งานที่แตกต่างไปจากเดิมหรือจากตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 180) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถทำงานด้วยตนเองโดยแสดงความคิดเห็น พร้อมกับการส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย และให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ จะทำให้พนักงานเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 84) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคคล มีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จนั้น โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจของบุคลากร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2555, ย่อหน้า 6) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึก อบรมเพิ่มพูนความรู้ และโอกาสของการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีและทำให้มีความพอใจในงานที่ทำ

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.18) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.168) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานโดยการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางานภายในองค์กร ในสายงาน

ปีเตอร์ (Peter, 2009, para 18) กล่าวว่า มาสโลว์ (Maslow) ได้ให้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งงาน ก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง ซึ่งเฮอร์เบอร์ก (Herzberg) ได้จัดเป็นปัจจัยหนึ่ง ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานบุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจ ในการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่ต้องวิตกกังวลว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร โอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และโอกาสของการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ เป็นการสร้างให้เห็นขั้นตอนที่จำเป็นที่ครูจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของครูในองค์กร

4.2 ความสำคัญโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 161) ได้กล่าวว่า เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้เพื่อความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ

เอกวิทย์ มณีธร (2552, หน้า 117) ได้กล่าวว่า เมื่อบรรจุคนเข้าทำงานแล้วระยะหนึ่งย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือโยกย้ายหรือโอนไปรับหน้าที่การงานใหม่ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมีความหมายรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งเป็นโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และเป็นการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีมีความสามารถ เป็นการแสดงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของการทำงานของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งทำให้สถานภาพสูงขึ้นและรายได้สูงขึ้นด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 233) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าส่วนบุคคล มีความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานนั่นคือการที่หน่วยงานต้องการให้คนที่เหมาะสมที่สุดที่คู่ควรกับตำแหน่ง แต่ก็มีข้อแตกต่างจากเรื่องของการคัดเลือกอยู่ประการหนึ่งคือการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งนั้น หน่วยงานมีโอกาสมากกว่าที่จะตรวจสอบผลได้อย่างชัดแจ้ง จากผลการปฏิบัติงานต่างๆ ที่บุคคลนั้นได้กระทำมาก่อน หน่วยงานสามารถตรวจสอบผลที่ได้ทำมาแล้ว นอกจากการเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีข้อแตกต่างในบรรยากาศของความกดดัน ในด้านความต้องการตำแหน่งของบุคคลที่มากกว่าหนึ่งคน ความสนิทสนมเป็นส่วนตัวและผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีผลต่อการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วย การเลื่อนขั้นตำแหน่งในกรณีบุคคลที่ได้รับพิจารณามีคุณสมบัติไม่เพียงพอในตำแหน่งนั้น ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร และอาจมีผลต่อการทำลายความกระตือรือร้นของผู้ที่มีความสามารถที่อาจหมดกำลังใจ เนื่องจากเห็นว่าการทำงานกว่าจะเลื่อนตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานานเหตุผลอีกประการหนึ่งคือ การที่บุคคลทำงานโดยใช้เวลาหลายปี มิใช่เป็นเครื่องประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะต้องทำงานดีด้วย กล่าวคือถึงแม้ว่าจะทำงานมาเป็นเวลานานก็มิได้หมายความว่าผู้นั้นได้มีความชำนาญมากขึ้น

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 91) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคคลนั้นจะเน้นด้วยตัวของบุคคลที่มีแผนอาชีพที่แตกต่างกันไป โดยมี 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล 2) การสำรวจทางเลือก 3) การตัดสินใจ และ 4) การติดตามประเมินผล ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคคลแต่ละบุคคลจะนำไปเชื่อมโยงกับระบบการเลื่อนตำแหน่งงาน และระบบการพัฒนาคน ซึ่งทั้งสองระบบจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 109) ได้กล่าวว่า โอกาสของความก้าวหน้าส่วนบุคคล มีความสำคัญในการจัดการมุ่งผลการปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อเป็นการพัฒนาและนำเอา

ระบบมุ่งผลการปฏิบัติงานระดับสูงไปปฏิบัติใช้กับบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีผลงานที่ดีและสูงขึ้น

ดูบริน, และไอร์แลนด์ (Dubrin, & Ireland, 1993, p.514) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งการทำงานต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.237) ได้กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับความรู้ ทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในสาขาของตนเอง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2007, p.168) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของโอกาสการก้าวหน้าส่วนบุคคลในการทำงานว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล คือ เมื่อบุคคลมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานบุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ซึ่งคนที่อยู่ในวัยแรงงานให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ เพราะเชื่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง องค์กรที่ประสบความสำเร็จด้วยการจัดการความรู้ เมื่อพนักงานเห็นประโยชน์และคุณค่าของการจัดการความรู้แล้ว จึงร่วมกันกำหนดอนาคตหรือวิสัยทัศน์ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ส่งผลต่อความร่วมมือที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.3 องค์ประกอบของโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล

สุพรรณี ไทยประดิษฐ์ (2546, หน้า 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล มีตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา 4 ประการดังนี้ 1) มีการทำงานที่พัฒนา คือ ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น 2) มีแนวทางก้าวหน้า คือ มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น 3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ และ 4) ความมั่นคง คือ มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553ก, หน้า 234) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคลมี 2 ประการคือ 1) การเลื่อนตำแหน่งโดยถือระบบความสามารถหรือผลงาน เป็นการพิจารณาคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง

ประกอบความสามารถในด้านความรู้ประสบการณ์และผลงานที่เคยปฏิบัติเป็นเกณฑ์การพิจารณา และ 2) การเลื่อนตำแหน่งโดยถือระบบอาวุโส การใช้ระบบอาวุโสมีเหตุผลที่กล่าวถึง 2 ประการคือ 2.1) การยึดประเพณี วัฒนธรรม โดยถือว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมานาน และ 2.2) เมื่อทำงานมาพอสมควร ความชำนาญและความเข้าใจงานจะมีขึ้นการเลื่อนตำแหน่งเป็นปูนบำเหน็จความดีความชอบที่ได้ปฏิบัติหน้าที่มานาน เป็นกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 91) ได้กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคลเป็นอีกหนึ่งมิติที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีขั้นตอนการบริหารสายอาชีพที่ชันเจน โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร 2) การวิเคราะห์จุดแข็งของระบบ 3) การออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน และ 4) การนำระบบที่ออกแบบในสายอาชีพไปใช้ปฏิบัติงานจริง

ฮิวส์, และคัมมิ่งส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.237-238) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคลมี 3 ประการดังนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้ทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล ที่ปฏิบัติงานย่อมประสงค์ที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติซึ่งบุคคลที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้นั้นจะต้องมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้รับนโยบายในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ขององค์กรเป็นการเปิดโอกาสแสดงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และโอกาสได้ศึกษาต่อ การรับฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในโอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ด้วยการใช้ความสามารถทำงานด้วยตนเองโดยแสดงความคิดเห็น พร้อมกับการส่งเสริมครูให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน โอกาสได้รับการศึกษาต่อที่สูงขึ้นเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม สามารถวัดได้ดังนี้ 1) ความสามารถในด้านความรู้ ทักษะการสอน และประสบการณ์ 2) โอกาสของการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 3) โอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร 4) ปฏิบัติงานในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และ 5) มีโอกาสของการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

5. การให้โอกาสพัฒนางาน

5.1 ความหมายของการให้โอกาสพัฒนางาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 127) ได้กล่าวว่า การพัฒนางาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตัวเองในภารกิจต่างๆ ขององค์กรเป็นการตอบสนองความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การพัฒนางาน หมายถึง การให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและความเชื่อใจ ทั้งนี้พนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรม พร้อมทั้งให้อำนาจในการตรวจสอบและการแก้ไขปัญหา

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, หน้า 94) ได้กล่าวว่า การพัฒนางาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 180) ได้กล่าวว่า การพัฒนางาน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานกระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 115) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานหมายถึง การให้โอกาสกับพนักงานไปพัฒนาตัวเองในหลักสูตรที่ตัวเองสนใจ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเพิ่มความผูกพันให้กับองค์กร

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.237) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานหมายถึง การมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

เคลีเอีย (Kelehear, 2008, p.6) ได้กล่าวว่า การพัฒนางาน หมายถึง การฝึกอบรมครู บุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการสอน การจัดทำสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดประเมินผลนักเรียน การดูแลความประพฤตินักเรียน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การให้โอกาสพัฒนางาน หมายถึง การให้ครูผู้ปฏิบัติงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอน ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีอำนาจในการตรวจสอบและการแก้ไขปัญหา เข้ามามีร่วมในการสร้างทีมงานและความเชื่อใจ การตัดสินใจ และวางแผนงานในการตั้งเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

5.2 ความสำคัญของการให้โอกาสพัฒนางาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 127) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานของพนักงานมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิด เมื่อบุคคลมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความผูกมัดทางจิตวิทยาที่จะทำให้เป้าหมายหรือโครงการเหล่านั้นบรรลุผล นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ ดังนั้นเมื่อถึงภาคปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานก็จะมีแรงจูงใจและกระตือรือร้นให้งานบรรลุผลตามที่ได้มีส่วนกำหนดขึ้นมานั้น

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, หน้า 189) ได้กล่าวว่า การให้โอกาสพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในขอบเขตที่มากขึ้น การให้อำนาจนี้ช่วยทำให้พนักงานได้เติมเต็มความต้องการ ในการได้เพิ่มความรับผิดชอบและได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในตนเองและในงาน ส่วนการให้มีส่วนร่วม คือ การให้พนักงานได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย เสนอแนวทางในการทำงาน หรือร่วมในกิจกรรมงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานมากขึ้นอย่างไรก็ตามในการให้อำนาจแก่พนักงานและการให้มีส่วนร่วมนี้ต้องมีแผนขึ้นมารองรับ อีกทั้ง หากองค์กรไม่เคยทำมาก่อนต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยต้องแน่ใจว่าคนมีความพร้อมในการที่จะรับอำนาจเพิ่มขึ้นและสามารถใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิผล

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 189) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานของพนักงานให้มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือการแทรกแซงมาก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงานมากขึ้น

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 85-86) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรให้ทางเลือกกับพนักงานในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนางาน ค้นหาทางเลือกต่างๆ ให้ได้ว่าสิ่งใดคือความต้องการและเป้าหมายที่แท้จริงของการประกอบวิชาชีพของตน ซึ่งสิ่งนั้นควรมีความเป็นไปได้และความเหมาะสมที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความสามารถของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำต่างๆ เช่น ความเหมาะสมในการเลือกอาชีพให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถและหน้าที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ช่องทาง ประเด็น ในการให้คำปรึกษา มีทั้งแนะนำด้วยการสร้างคู่มือขึ้นมา การให้คำแนะนำผ่านอินทราเน็ต หรือการแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะที่จุดแข็ง ปิดจุดอ่อนเพื่อนำทางสู่อาชีพเป้าหมายที่ตั้งไว้แบบตัวต่อตัว เป็นต้น

แคสเตทเตอร์ (Castetter, 1996, p.236) ได้กล่าวว่า การให้โอกาสพัฒนางานมีความสำคัญต่อบุคลากร คือ เป็นความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล ความมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งการพัฒนาตนเองและอาชีพ และความปลอดภัยในตำแหน่ง

แจ็กสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) ได้กล่าวว่า การอบรมและพัฒนางานเป็นการเพิ่มความรู้และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มข้อผูกมัด ความพึงพอใจ และความรู้สึกมีอำนาจ ช่วยส่งเสริมการมีคุณภาพในการทำงานที่ดี

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการให้โอกาสพัฒนางาน เป็นการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรอย่างอิสระในขอบเขตขององค์กร ด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือโครงการเพื่อสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน และเหมาะสมกับศักยภาพ

คุณสมบัติ ความสนใจ และประสบการณ์ของครูคนนั้นๆ จะทำให้ครูสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 องค์ประกอบของการให้โอกาสพัฒนางาน

กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 146) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานของพนักงาน ด้วยการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น เป็นการให้พนักงานรับผิดชอบตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าตำแหน่งเดิมเพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน และการโยกย้ายงาน เป็นการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นแต่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม ซึ่งการโยกย้ายงานอาจจะไม่จำเป็นต้องย้ายสถานที่การปฏิบัติงานก็ได้ ซึ่งการโยกย้ายงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้นและเป็นการจูงใจให้พนักงาน

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 107) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานของพนักงานมีเป้าหมายเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้ 1) มุ่งผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในระดับสูง โดยผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทนอันจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตคุณภาพและบริการรวมทั้งเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร 2) การมีส่วนร่วม โดยมุ่งให้ความสำคัญกับพนักงานในการมีส่วนร่วมสูง ทั้งในงานและกิจกรรมขององค์กร ด้วยการรับฟังความต้องการของพนักงาน การสื่อสารให้พนักงานมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร การสร้างบรรยากาศระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการสนทนากันอย่างต่อเนื่อง และ 3) สร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการมุ่งสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร การให้งานที่ท้าทาย การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน การลดหรือยกเลิกลำดับขั้นที่แสดงสถานภาพให้เกิดความแตกต่างระหว่างพนักงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องานและองค์กรในระดับสูง

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การพัฒนางานของพนักงานโดยการประเมินผลงานเป็นเรื่องที่พนักงานสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งนำไปสู่กระบวนการบริหารขององค์กรที่พนักงานจะได้รับการขึ้นเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัส การปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย และการพัฒนาระบบการบริหารคนเก่งและคนดี

แคสเตทเตอร์ (Castetter, 1996, pp.225-265) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนางาน มีดังนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

คาสซิโอ (Cascio, 2003, p.27) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนางานของพนักงาน ได้แก่ การมอบคุณค่าของงาน การฝึกอบรม การศึกษา การประเมินผลการทำงาน และการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการให้โอกาสพัฒนางาน มีดังนี้ การให้พนักงานรับผิดชอบตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าตำแหน่งเดิม เพื่อแสดงความรู้ความสามารถ ทักษะ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การสร้างทีมงาน รวมตัดสินใจในนโยบายการบริหาร การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในการให้โอกาสพัฒนางาน หมายถึง การให้ครูผู้ปฏิบัติงานแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอน และเข้ามีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและความเชื่อใจ การตัดสินใจ และวางแผนงานในการตั้งเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สามารถวัดได้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานให้กับครูเอง 2) เป็นการแสดงความสามารถ การใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตคุณภาพและบริการรวมทั้งเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร 4) เพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงาน 5) สร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยการมุ่งสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ 6) เมื่อสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ทำให้ครูได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัส การปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุพิณดา คิวานนท์ (2545, หน้า 127-133) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารจำนวน 295 คน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้และอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ รายได้ และอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวแปร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีอำนาจพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 2

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ซึ่งศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ธรรมรัตน์ ด้วงนคร (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) ทั้งในรายด้านต่าง ๆ และภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) เมื่อจำแนกออกเป็น ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกออกเป็น ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติที่ .05

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาต่อไป อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ส่วนตัวแปร เพศ และอายุไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครูเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภวรรณ หลำผาสุก (2550, หน้า 42) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่สอนในโรงเรียนประเภทต่างกัน โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าครูโรงเรียนแผนกสองภาษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรยา มหากณานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ 2) ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร และด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

แตกต่างกัน ยกเว้น ครูที่มีเพศต่างกัน และขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนมี 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ

กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม อายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา ธาราศักดิ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต3 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทของสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฤทัยรัตน์ เขียวสะอาด (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันในองค์กร

ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน 2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับเงินเดือน และประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิจจา ดงดินอ่อน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในโรเรียนของตน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความคาดหวังต่อโรงเรียน สามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 55.90

ดวงกมล ดวงสุภา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงาน การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มาจากการถ่ายโอนจากเขตพื้นที่การศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับครูที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการรับเข้ามาโดยตรง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อ

องค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิดา เล็บครุฑ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เห็นด้วยอยู่ใน ระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ 3) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นูรีมัน ดอเลาะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 220 คน ผลจากการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรัญญา ไชยศร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชปีการศึกษา 2554 จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีบุคลิกภาพโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ประนีประนอมและมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แฮทตัน (Hatton, 1997, p. 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูงและค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และโรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสภาวะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียนได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครองการพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทนการมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

ทูราน (Turan, 1998, abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันของครูโรงเรียนมัธยม เมืองเบอร์ซะ (Bursa) ในประเทศตุรกี จำนวน 900 คน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.78$) ในทุกมิติของบรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

รัทบูคา (Rutebuka, 2000, pp.257-289) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงานของครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ ประชากรที่ศึกษาคือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่า โดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงานเพราะมีความผูกพันกันศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะงานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรคริสต์ ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่ออาชีพครู

สรุปงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่บุคลากรรู้สึกเกิดความศรัทธา และทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยที่ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งอันส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรการที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจความพอใจของครู และวิธีการโน้มน้าวจิตใจของผู้บริหารโรงเรียนที่จะให้ครูมีความรักและผูกพันกับงานการสอนที่ปฏิบัติอยู่รวมทั้งองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์กรต่อไป ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ทำให้เกิดแนวคิดที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ประกอบด้วยลักษณะของครูโดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ เขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอน ขนาดสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 179-180) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ใน 5 ด้าน คือ 1) การปฏิบัติงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำ 4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) การให้โอกาสพัฒนางาน