

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ (Public Sector) หรือองค์การภาคธุรกิจ เอกชน (Private Sector) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่องค์การกำหนด ผู้บริหารต้องอาศัย การตัดสินใจและต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรการบริหารและวิธีการจัดการ (Method) โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนหรือบุคลากรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ มีคุณค่าและมีผลต่อการ สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและความสำเร็จขององค์การมากที่สุด (ประจักษ์ บัวผัน, 2553, หน้า 11) ประกอบกับภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีที่นำสมัยของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นเหตุให้องค์การต่าง ๆ เกิดการแข่งขัน เพื่อต้องปรับตัวให้อยู่รอดและ การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเน้นกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ รวมถึงทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การ และความผูกพันต่อ องค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสามารถช่วยให้องค์การประสบ ความสำเร็จและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน อันเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การทุกองค์การควรตระหนักและให้ ความสำคัญอย่างยิ่ง (ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์, 2550, หน้า 22)

ความผูกพันของครูหรือบุคลากรที่มีต่อองค์การ (Teachers' Commitment to Organization) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ จะเห็นได้จาก องค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เช่น รางวัลคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) และโรงเรียนมาตรฐานสากล (Standard World Class School) ต่างก็มีองค์ประกอบความผูกพันของครูหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือ ความเป็นเลิศขององค์การ

สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร และครูที่มีความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน โดยการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันของครูเป็นตัวชี้วัด

การทำงานในเมืองและชนบท และปัญหาวัฒนธรรมสถานศึกษา ที่บุคลากรบางคนไม่สามารถปรับ ตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่มีการปลูกฝังมานาน (รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, 2554, หน้า 11 – 17)

นอกจากนี้ยังพบอีกว่าในการบริหารจัดการสถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านความพร้อมทางปัจจัยของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 8) โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีข้อมูลระบุว่า จำนวนข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (เออร์ลี่ไทร์) ในปีงบประมาณ 2555 มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 8,807 คน และในปีงบประมาณ 2556 มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 10,115 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 5) และจากรายงานสรุปผลโครงการย้ายครูคืนถิ่นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ 2555 มีข้าราชการครูขอย้ายคืนถิ่น จำนวน 20,717 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 7)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานผลการย้ายข้าราชการครูในแต่ละปี พบว่า ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีข้าราชการครูได้รับการพิจารณาให้ย้ายตามคำร้องขอย้าย ในปีงบประมาณ 2555 เฉลี่ย จำนวน 137 คน ต่อเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 10) รวมถึง ผลการวิจัยครั้งล่าสุดของบริษัท เดลคาร์เนกี (ประเทศไทย) ปี 2556 พบว่า 71% ของบุคลากรโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และบุคลากรเหล่านั้นจะตัดสินใจย้าย ลาออกและเปลี่ยนงานทันทีถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบุคลากรทั่วโลกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (ปรียกร มิมะพันธุ์, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยนิษฐธีรีย หิริโอดีปปะ (2553, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า ปัญหาความผูกพันของครูในสถานศึกษา คือ ครูไม่มีความภาคภูมิใจและไม่ห่วงใยในสถานศึกษา ครูไม่เต็มใจ ไม่ทุ่มเท ที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ของสถานศึกษา โมบลิ (Mobly, 1982, pp. 15 –34 อ้างอิงใน วิไลรัตน์ คันธวัฒน์, 2550, หน้า 19 - 21) กล่าวไว้ว่า การโอนย้ายจะก่อให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาหลายอย่าง เช่น ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไป ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในสถานศึกษาลดลงและการที่เปลี่ยนบุคลากรมาปฏิบัติงานแทนอาจไม่ตรงความสามารถหรือความถนัดและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ นี้ยังเกิดผลกระทบต่อบุคลากร เช่น ทำให้บุคลากรที่

ยังคงอยู่หาสาเหตุที่จะย้ายหรือออกจากสถานศึกษา บุคลากรที่ออกไปอาจสูญเสียประโยชน์บางอย่างที่สมควรได้รับและอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานใหม่ได้ รวมถึง วิทธีย์และ คอเปอร์ (Withey and Cooper, 1989, pp. 521 - 539) กล่าวว่าไว้ว่า การที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อสถานศึกษาจะส่งผลในแง่ลบกับสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย เกิดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติหน้าที่และไม่ทุ่มเทเพื่อสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่าสัญญาณการโยกย้าย หรือการลาออกจากราชการก่อนกำหนด เป็นสิ่งที่บ่งชี้ประการหนึ่งของการขาดความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา และวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม ในระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน การศึกษาของประเทศไทย สาเหตุของการโยกย้ายของครูอาจมีสาเหตุอื่น เช่น การย้ายกลับภูมิลำเนา การย้ายติดตามคู่สมรส และการย้ายสถานศึกษามายังสถานศึกษาที่มีความพร้อม ใกล้เคียงความเจริญ การคมนาคมสะดวก รวมทั้งการย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา บุตร และธิดา (วิไลรัตน์ คันธาวัดน์, 2550) อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานศึกษาจะมีครูโยกย้ายหรือลาออกก่อนกำหนดไปบ้าง ทั้งที่เกิดจากสาเหตุของการขาดความผูกพันต่อสถานศึกษา และวิชาชีพครู หรืออาจจะไม่เกี่ยวข้องก็ตาม สถานศึกษาควรจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การที่ควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ครูจะปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและทำหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา พบว่ามีงานวิจัยจำนวนมาก ทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ โดยงานวิจัยในประเทศส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาความผูกพันของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและมีจำนวนใกล้เคียงกับการศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ซึ่งงานวิจัยในลักษณะหลังนี้ก็จะพบในงานวิจัยต่างประเทศด้วยเช่นกัน โดยยังไม่พบประเด็นที่ชัดเจน เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

ด้วยความสำคัญของความผูกพันของครูที่มีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สภาพปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มุ่งเน้นการศึกษาถึงระดับความผูกพันของครูโดยตรง และการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของครู แต่ยังคงขาดการศึกษานำปัจจัยดังกล่าวมาเสริมสร้างความผูกพันของครูที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เนื่องจากมีจำนวนสถานศึกษา มากที่สุด และมีอัตราการโยกย้ายมากกว่าสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความรักความห่วงใย มีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ร่วมพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. ความผูกพันของครูมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อย่างไร หากจะนำไปใช้

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

#### จุดมุ่งหมายหลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### จุดมุ่งหมายเฉพาะ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาศึกษาและกำหนดเป็นแนวนโยบาย และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดร่วมกันเสริมสร้างความผูกพันของครู รวมทั้งผ่อนคลาย หรือลดอุปสรรคของปัจจัยที่เกิดจากเขตพื้นที่การศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยประยุกต์ตามขั้นตอนของการวิจัย และพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

การศึกษาองค์ประกอบของความผูกพัน และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร**

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกความผูกพันของครูเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 2) ความผูกพันของครูต่อนักเรียน และ 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับองค์การ 2) ระดับกลุ่ม 3) ระดับบุคคล

#### 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลเป็นเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งใน และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ 1) องค์ประกอบความผูกพันของครู และ 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ระบบทางสังคม การพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิผล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของครู

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาเป็นองค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษาครู 3 องค์ประกอบ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา 3 ระดับ ที่เป็นผลมาจากขั้นที่ 1.1 และนำมากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

#### 2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 ผู้เชี่ยวชาญในสถาบันระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

2.2 ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง จำนวน 2 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 6 แห่ง จำนวน 12 คน ที่มีการสร้างความผูกพันของบุคลากรจนส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสำเร็จและความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก 1) มีกระบวนการสร้างและสังมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานร่วมกันที่เน้นความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและมีการสืบสานอย่างต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี และ 2) เป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงด้านการพัฒนาผู้เรียนและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบความผูกพันของครู และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ

**ขั้นที่ 2.1** การยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย ผลการศึกษารายบุคคล และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มายกร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งสรุปเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ ความผูกพันของครู และองค์ประกอบ การเสริมสร้างความผูกพันของครู

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้นของรูปแบบและการใช้ภาษา

3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

**ขั้นที่ 2.2** การตรวจสอบร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหา ได้แก่ ร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงที่เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน

2.3 ศึกษานิตเทศกัซึ่งทำหน้าที่นิตเทศ ติตตาม ประเมินผลสถานศึกษา ที่เชี่ยวชาญ ทางด้านการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนจากสถานศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 3 แห่ง ที่มีการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรจนส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสำเร็จและ ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยพิจารณาจาก 1) การมีกระบวนการสร้างและ สังสมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานร่วมกันที่เน้นความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์การซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและมีการ สืบสานอย่างต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี และ 2) เป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ด้านการพัฒนาผู้เรียนและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้าง ความผูกพันของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหา ได้แก่ รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 2) ความผูกพันของครูต่อนักเรียน 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ 4) ความผูกพันของครูต่อชุมชน และมีองค์ประกอบการเสริมสร้าง ความผูกพันของครูในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับองค์การ 2) ระดับกลุ่ม และ 3) ระดับบุคคล

#### 2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 60 คน ที่ร่วม ในการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อรับฟังความคิดเห็น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 20 คน และครูในสถานศึกษาระดับประถม จำนวน 20 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 10 คน และครูใน สถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความผูกพันของครู** หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูในลักษณะความเต็มใจ เชื่อมั่นและรักต่อสถานศึกษา นักเรียน วิชาชีพครู และชุมชน ก่อให้เกิดพฤติกรรมของการอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา เวลา และทรัพย์สิน ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเต็มที่

2. **แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู** หมายถึง แนวการดำเนินงาน และขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

3. **รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครู** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา และ 2) องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ซึ่งใช้ทฤษฎีระบบทางสังคม (Social System Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior) และการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู มากำหนดกรอบแนวคิดหลักในการกำหนดองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาซึ่งจำแนกเป็น แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยทุกระดับส่งผลซึ่งกันและกัน มีการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้วยการยอมรับ เชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นตัวเชื่อมแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูทั้ง 3 ระดับ

4. **องค์ประกอบความผูกพันของครู** หมายถึง ส่วนประกอบของความผูกพันของครูในสถานศึกษา ซึ่งมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 2) ความผูกพันของครูต่อนักเรียน 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ และ 4) ความผูกพันของครูต่อชุมชน

5. **ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา** หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อสถานศึกษาแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น ความเต็มใจและความรักความห่วงใยต่อสถานศึกษามี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่น 2) ด้านความเต็มใจ 3) ด้านความรักและความปรารถนาดี

6. **ความผูกพันของครูต่อนักเรียน** หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อนักเรียนที่แสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่นักเรียน อยากเห็นความสำเร็จของนักเรียน มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นแบบอย่างและการอุทิศตน 2) ด้านการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียน 3) ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน 4) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน

7. **ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่ภายใต้วิชาชีพ มีความรักต่อวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนตลอดเวลาที่อยู่ในวิชาชีพ แสดงถึงการมีระเบียบวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ 2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ

8. **ความผูกพันของครูต่อชุมชน** หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อชุมชน แสดงถึงความชื่นชมยินดีกับชุมชน การช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน การติดต่อประสานงานและให้บริการแก่ชุมชน มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการร่วมงานและกิจกรรมชุมชน 2) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน 3) ด้านการให้บริการชุมชน

9. **องค์ประกอบที่เสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา** หมายถึง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาซึ่งเป็นแนวดำเนินงาน และขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล

10. **ระดับองค์การ** หมายถึง แนวดำเนินการและขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในการบริหารองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

11. **ระดับกลุ่ม** หมายถึง แนวดำเนินการและขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในการพัฒนาทีมงาน การสื่อสารหลายทาง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

12. **ระดับบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ส่งเสริมความผูกพันของครู โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะแสดงออกด้านการเป็นแบบอย่าง และการแสดงบทบาทต่อครู ต่อทีมงาน ต่อการบริหารงาน และต่อชุมชน ส่วนคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู จะแสดงออกด้านความเชื่อ อุดมการณ์ การเป็นแบบอย่าง และการแสดงบทบาทของการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และบทบาทความร่วมมือ

13. **ความเหมาะสมของรูปแบบฯ** หมายถึง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความสอดคล้อง และความถูกต้องของแนวคิดทฤษฎี กับรายละเอียดของ

องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา และองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

14. **ความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการนำรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาไปใช้ โดยมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสภาพบริบทยอมรับและนำไปปฏิบัติ และเห็นผลได้อย่างชัดเจน

15. **ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อการนำรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาไปใช้ แล้วสามารถสร้าง และ/หรือเพิ่มความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา นักเรียน วิชาชีพ และชุมชนได้

16. **ครู** หมายถึง ผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

17. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ทำหน้าที่บริหารจัดการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

18. **สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

19. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา** หมายถึง หน่วยงานทางราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รับผิดชอบ ดูแล กำกับ และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา