

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2

PRIORITY NEEDS FOR DEVELOPING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FOR
ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN THE
PAKHEENOPPAWAT CONSORTIUM UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

¹ภิมช ศุภชลาลัย Bhome Suphajalasaya ²นันทรัตน์ เจริญกุล Nantarat Charoenkul

^{1,2}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: bsuphajalasaya@gmail.com

Article Received: June 04, 2025. Revised: December 20, 2025. Accepted: December 22, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 9 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และข้าราชการครู 252 คน รวมทั้งหมด 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น มีค่าความเที่ยงสูง (Cronbach's Alpha = 0.945) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม คือ 0.373 (PNI_{Modified} = 0.373) โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI_{Modified} = 0.412) รองลงมา คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (PNI_{Modified} = 0.370) และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI_{Modified} = 0.337)

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความผูกพันต่อองค์กร, ครู

Abstract

This research aimed to study the current and desired conditions of human resources management for enhancing organizational commitment of teachers in the Pakheenoppawat Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and investigate the priority needs for developing human resources management for enhancing organizational commitment of teachers in the Pakheenoppawat Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The study employed a survey research approach. The population included 9 school principals and 9 deputy directors responsible for human resource management selected through purposive sampling and 252 teachers selected using stratified random sampling, totally 270. Data were collected using a questionnaire with a high reliability coefficient (Cronbach's Alpha = 0.945). Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The research findings revealed as follows; The overall current state of human resources management for enhancing organizational commitment of teachers in the Pakheenoppawat Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at a moderate level. The aspect of teacher development had the highest average, which was at a high level. The overall desired state of human resources management for enhancing organizational commitment of teachers in the Pakheenoppawat Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at the highest level. The aspect of compensation and welfare had the highest average, which was at the highest level. And the overall priority needs for developing human resources management for enhancing organizational commitment of teachers in the Pakheenoppawat Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was 0.373 ($PNI_{Modified} = 0.373$). The aspect with the highest priority needs index was performance appraisal ($PNI_{Modified} = 0.412$), followed by compensation and welfare ($PNI_{Modified} = 0.370$) and teacher development had the lowest priority needs index ($PNI_{Modified} = 0.337$).

Keywords: Human Resources Management, Organizational Commitment, Teachers

บทนำ

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ภัค วรธนเตชินท์ และคณะ, 2565) สอดคล้องกับ วิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา (2561) ได้กล่าวว่า ครูถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญในระบบการศึกษาของประเทศไทยและเป็นปัจจัยที่กำหนดคุณภาพของโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนไปยังผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากครูมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพครบทุกมิติ

การพัฒนาครูให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานจึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินการขององค์กร เพราะหากเสียบุคลากรที่มีความสามารถไปก็เท่ากับว่าเสียองค์ความรู้ในส่วนนั้นๆ ไป ทำให้ต้องคัดสรรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในส่วนนั้นมาทดแทน ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องของงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเสียงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักในการสร้างและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2558) อีกทั้ง ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ยังได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อบุคลากรของตนเองมากยิ่งขึ้นเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลโรงเรียนอย่างแท้จริง หากครูมีความผูกพันที่ดีต่อโรงเรียนแล้ว ครูก็จะมีคามมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่าครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนจะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับโรงเรียนได้นานกว่า และเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะเมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนก็จะมีแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลง (วาสนา ส้วยเกร็ด, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างทั่วถึง ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน และมีการรวมกลุ่มของโรงเรียนที่เรียกว่า “สหวิทยาเขต” เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 6 สหวิทยาเขต ซึ่งสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ เป็นสหวิทยาเขตที่ประกอบไปด้วย 9

โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวะ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา โรงเรียนนนทรีวิทยา โรงเรียนพุทธจักรวิทยา โรงเรียนวัดสุทธิวาราม โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย และโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) จากการศึกษาข้อมูลบุคลากรย้อนหลัง 4 ปี ของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีซึ่งเป็นหนึ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่อยู่ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ พบว่ามีอัตราการลาออก และการย้ายออกค่อนข้างสูง (โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี, 2567)

แม้ว่าจะได้รับอัตราที่ทดแทนเข้ามาในแต่ละปีจากการบรรจุแต่งตั้ง และการรับย้ายก็ตามแต่การที่บุคลากรมีอัตราการย้ายออกและการลาออกค่อนข้างสูงในช่วงเวลาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับนิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนครูบ่อยทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้และเสียไปในการพัฒนาครู ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูคนเก่า และโรงเรียนมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูใหม่ที่มีต่อเด็กทำให้นักเรียนเกิดความไม่ต่อเนื่องในการเรียนการสอนซึ่งล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และเสริมสร้างให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 9 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และข้าราชการครู 252 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) และคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) รวมทั้งหมด 270 คน จากโรงเรียนในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 6 ข้อ และตอนที่

2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 21 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ รวมถึงได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) มีค่าเท่ากับ 0.945 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับของ John W. Best (1981)

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การบริหารงานบุคคล ที่เสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์กรของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การพัฒนาบุคลากร	3.542	0.874	มาก	4.737	0.494	มากที่สุด	0.337	3
2. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.351	0.967	ปานกลาง	4.732	0.533	มากที่สุด	0.412	1
3. การให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.459	0.903	ปานกลาง	4.739	0.527	มากที่สุด	0.370	2
รวม	3.451	0.919	ปานกลาง	4.736	0.518	มากที่สุด	0.373	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.451$, S.D. = 0.919) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.542$, S.D. = 0.874) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.459$, S.D. = 0.903) และขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.351$, S.D. = 0.967)

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.736$, S.D. = 0.518) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.739$, S.D. = 0.527) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.737$, S.D. = 0.494) และขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.732$, S.D. = 0.533)

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม คือ 0.373 ($PNI_{Modified} = 0.373$) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.412$) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น รองลงมา คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($PNI_{Modified} = 0.370$) และขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.337$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ มีการดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงมีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในสภาพปัจจุบัน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงระบบการประเมินที่ยังไม่สามารถสะท้อนศักยภาพหรือผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส สอดคล้อง

กับArmstrong (2006) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ โดยการประเมินไม่ควรเป็นเพียงการตัดสินผลลัพธ์ หากแต่ควรเป็นกระบวนการร่วมมือระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อกำหนดเป้าหมาย พัฒนาแนวทางการทำงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างยั่งยืน ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของครูที่ต้องการให้โรงเรียนมีแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมความมั่นคงทางสวัสดิการ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูให้ความสำคัญอย่างมากกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับทั้งในด้านการเลื่อนเงินเดือน การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ สวัสดิการ และความรู้สึกถึงการได้รับการดูแลจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ อำนวยชัย และฮิรอนิม สารีมาแซ (2567) ที่ได้กล่าวถึงการให้รางวัลและการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน การให้สิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสมส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานยังคงมีอิทธิพลสูงต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร การสร้างระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จึงเป็นกลไกสำคัญในการรักษาและดึงดูดบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน เป็นธรรม และสามารถสะท้อนศักยภาพและผลงานที่แท้จริงของครูได้อย่างแม่นยำ ระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีผลโดยตรงต่อโอกาสในความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับรางวัล ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Hina, Siraj, R. and Yasmeen (2025) ที่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรมีแนวปฏิบัติที่โปร่งใส มีระบบติดตามผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 2 คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สะท้อนให้เห็นว่าครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างมากกับการได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมจากองค์กร ทั้งในรูปแบบของการเลื่อนเงินเดือน สวัสดิการด้านสุขภาพ การช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิตและวิชาชีพ ความต้องการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องสร้างแรงจูงใจและตอบแทนความทุ่มเทของครูอย่างเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อครูได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภาระงาน สอดคล้องกับ Mardani (2025) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเนื่องจากค่าตอบแทนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และเชื่อมั่นว่าองค์กรเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนทุ่มเท การบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงในเชิงระบบบัญชี หรือการจ่ายผลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ เสริมความภักดี และลดแรงต่อต้านในองค์กร

ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร สะท้อนให้เห็นว่าครูในสหวิทยาเขตภาคินพพัฒน์มีการรับรู้ว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานในด้านนี้อยู่แล้วในระดับหนึ่งซึ่งเป็นการดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ในข้อที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567) ซึ่งได้มีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร และครูผ่านการขับเคลื่อนของกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมถึงมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในหัวข้อต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนาทางวิชาการการนำเสนอผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูสู่มืออาชีพ การอบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการในการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567) ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์มีไม่มากนัก อย่างไรก็ตามการที่ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสุดท้ายนั้นไม่ได้หมายความว่าพัฒนาบุคลากรจะไม่มีค่าจำเป็นในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หากแต่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการของครู เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะ เสริมแรงใจ และทำให้ครูรู้สึกได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Kadiresan et al. (2015) ที่ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาย่อมรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ลดปัญหาการลาออกหรือการโยกย้ายบุคลากรซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องการรักษาครูที่มีคุณภาพไว้กับโรงเรียนให้ยาวนานที่สุด

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพพัฒน์ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนศักยภาพของครูได้อย่างเป็นธรรมชาติ และเชื่อถือได้ รองลงมาคือ ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีบทบาทในการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ในขณะเดียวกันด้านการพัฒนาบุคลากร แม้จะมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย แต่ยังคงมีความสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะ เสริมแรงใจ และทำให้ครูรู้สึกได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากโรงเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคินพพัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีองค์ความรู้ในการวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคพื้นปฐมนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสหวิทยาเขตภาคพื้นปฐมนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการจัดให้มีระบบประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างแท้จริง ระบบดังกล่าวจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และส่งเสริมความผูกพันต่อโรงเรียนในระยะยาว ต่อมาคือการพัฒนาการให้คำตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ เสริมแรงจูงใจ และตอบสนองความทุ่มเท ของครูอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การจัดระบบค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานของครู จะช่วยให้ครู เกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และในการพัฒนาด้านสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร แม้จะมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังคงเป็นองค์ประกอบ พื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีบทบาทในการเพิ่มพูนทักษะ เจตคติ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

จากภาพองค์ความรู้ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตภาคพื้นปฐมนิเทศ มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูตามลำดับค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นโดยเริ่มจากการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำตอบแทนและสวัสดิการ และการพัฒนา บุคลากร ตามลำดับแล้ว จะมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ทำให้ครูมีความรู้สึกเชิงบวกต่อโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายของ โรงเรียน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และมีความต้องการที่จะดำรงตนเป็น

สมาชิกที่ดีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนศักยภาพและผลงานของครูได้อย่างแท้จริงนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ ควรพัฒนาการให้คำตอบแทนและสวัสดิการ ให้ความเหมาะสมกับภาระงานของครู มีการสวัสดิการด้านสุขภาพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้ความช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ เสริมแรงจูงใจ และส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในระดับโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร หรือแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมและสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลได้อย่างครอบคลุมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ อำนวยชัย และฮิรอนิม สารีมาแซ. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในกรมทหารราบที่ 151 จังหวัดนราธิวาส. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(5), 171-188.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 53-70.
- ภาคี วรธนเตชินท์, ระวีง เรื่องสังข์ และทองดี ศรีตระการ. (2565). การสร้างความผูกพันตามหลักพุทธธรรมต่อองค์กรของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร บาลีศึกษาศาสตร์*, 9(1), 135-149.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มณฑรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี. (2567). ข้อมูลสถิติอัตราการย้ายและลาออกของข้าราชการครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พ.ศ. 2563-พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี.
- วาสนา ส้วยเกร็ด. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา. (2561). การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2565 - 2567) ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2567 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page.
- Hina, Siraj, R. and Yasmeen. (2025). Strategic Human Resource Management and Employee Outcomes: A Comprehensive Literature Review on the Impact of SHRM Practices on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Critical Review of Social Sciences Studies*, 3, 3154-3164.
- John W. Best. (1981). *Research in Education*. 4 th ed. Prentice - Hall Inc.
- Kadiresan, V., Selamat, M., Sugumaran, S. and Ramendran, C. (2015). Performance Appraisal and Training and Development of Human Resource Management Practices (HRM) on Organizational Commitment and Turnover Intention. *Asian Social Science*, 11, 162-162.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mardani, D. (2025). The Influence of Compensation and Empowerment on Organizational Commitment. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(4), 445-452.