

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*

The factors affecting organizational commitment of teachers in private school

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (Suphischa Limtrakoolthai)**

ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Phasunon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

This article aims to study the level of the organizational and the factors affecting organizational commitment of teachers in private school

** นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, e-mail: Suphischalim@gmail.com
Student in Doctor, Faculty of Management Science, Silpakorn University

*** รองศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor .Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

The purpose of this research are to study the level of the organizational and the factors affecting organizational commitment of teachers in private school. The sample group consisted of 250 by personnel. This research instrument is the questionnaire in collecting data. The statistics used to analyze data include frequency, percentage, average, standard deviation and multiple regressions at significant levels of 0.05. The result showed that the level of the organizational commitment of teachers in private school was generally high. The factors affecting organizational commitment of teachers and study factors were the challenges of job, progress of work, the difficulty and easy of the task, the response from the organization and feel that they are important to the organization. The result showed that the difficulty and easy of the task and the response from the organization had affecting organizational commitment of teachers.

Keyword : The factors affecting organizational commitment, Organizational commitment

บทนำ

ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กร คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เพราะคนมีชีวิตจิตใจมีศักยภาพในการทำสิ่งต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือ การธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ บุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเองว่าควรทำงานหนักเพียงใด มีผลผลิตมากน้อยเพียงใด อยู่ที่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กับบุคลากรในองค์กรนั้น ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว บุคลากรก็มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด (ภูมล นวนาทเกษภู และธนีนาฏ ณ สุนทร, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดซึ่งการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคา, 2546) ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นวิธีการ ในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพพพันธ์, 2544)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา และครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษา (ธิดา พาหอม, 2545) ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541) โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลัก คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ให้การศึกษอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่ดี เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระด้านการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียน โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นอันดับแรก (สมชัย ขวลิธธาดา, 2550) ดังนั้นการพัฒนาศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรครู

บุคลากรครูจะมีความเต็มใจในการร่วมมือในการทำงานได้ องค์กรก็ต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรครู เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู (Allen and Meyer, 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ครูมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากไม่ได้รู้สึกว่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียนทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steer, 1977)

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มีดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือตัวแปรที่ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน กลุ่มสาระ และตัวแปรด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน และข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม คือตัวแปรด้านความผูกพันของบุคลากรครูต่อองค์กร ได้แก่ ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรครูต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ศึกษา ได้แก่ ข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน และข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร ผ่านการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2560 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับโรงเรียนเอกชนโรงเรียนอื่นๆ โรงเรียนอื่นๆสามารถนำผลการวิจัยในส่วนนี้ ไปเป็นแนวทางและปรับใช้ในการบริหารเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

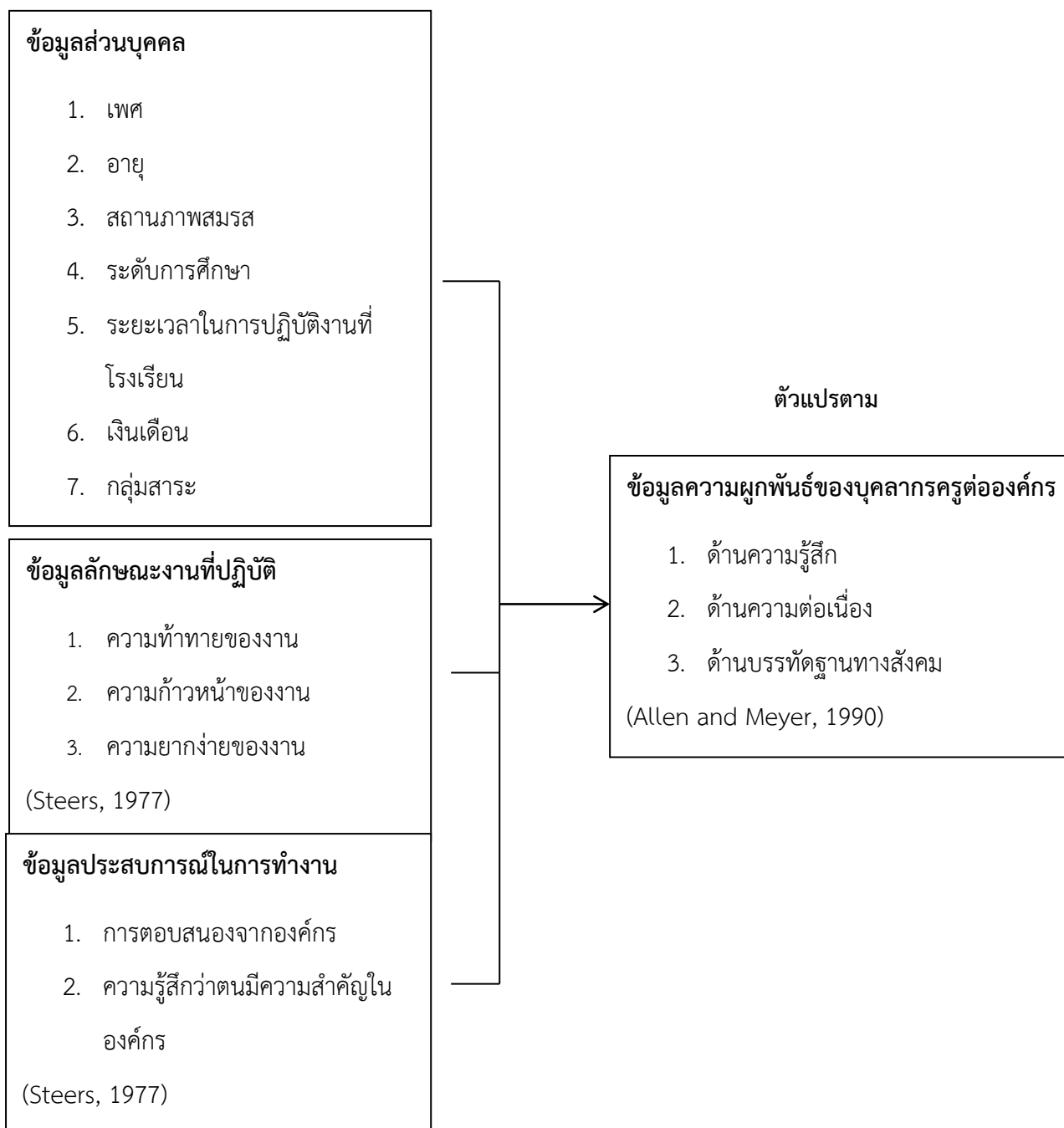
สมมติฐานที่ 1 ครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือน กลุ่มสาระ) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างน้อย 1 ตัวแปร (ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำแนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1977) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงาน และได้ศึกษาแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม มาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายขององค์กร

องค์กร คือกลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกันโดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน จากความหมายนี้จะชี้ให้เห็นคุณลักษณะขององค์กร 3 ประการคือ 1. เป็นกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2. มีการรวมตัวเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่ม ที่มีการรวบรวมทรัพยากรและความหมายของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน 3. โดยมุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการกระทำโดยลำพังอิสระ (สุธี ขวัญเงิน, 2559)

(วรนาถ แสงมณี, 2544) ได้ให้ความหมายขององค์กรไว้ว่า กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีการจัดระเบียบ หมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่าความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (Steers, 1977)

(จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

(Steers, 1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึงตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน 3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทศนคติต่อองค์กร

(Allen and Meyer, 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก คือการรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกริยาของหัวหน้างาน 2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงภารกิจองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จิราพร ลำกระโทก (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้

ธัญธิภา แก้วแสง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การ พบว่าโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งหมด 250 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2560) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบบสอบถามวัดระดับความเห็นตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด (1) ไปถึงมากที่สุด (5) ประกอบไปด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ตอนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ชาญวุฒิ บุญชม , 2553) ประกอบไปด้วย คำถามเกี่ยวกับ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน และความยากง่ายของงาน ตอนที่ 3 ข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) และ (วรรณภา นิลวรรณ, 2554) ประกอบด้วย การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร และตอนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันของครูต่อองค์กร (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) และ (วรรณภา นิลวรรณ, 2554) ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรจำนวน 3 ท่าน และพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากค่า IOC (Index of item Objective Congruence) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.945 - 0.954 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551)

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) เท่ากับ 0.916 - 0.942 ตัวแปรทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ไปเก็บข้อมูลครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 250 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ และใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านส่วนบุคคล 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ Independent-Samples T Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ในการวิเคราะห์เพศ ใช้ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ใช้ Multiple Regression Analysis ด้วยวิธี Stepwise ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความผูกพันของบุคลากรครู

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 – 4 เป็น แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน มาก ให้คะแนน 4 คะแนน ปานกลาง

ให้คะแนน 3 คะแนน น้อยให้คะแนน 2 คะแนน น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน ผู้วิจัยได้ให้เกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ มาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คือ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คือ น้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คือ น้อยที่สุด (ปาริชาติ, 2554)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 250 คน พบว่าส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 66 อายุ 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 สถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 การศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน 5-7 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และอยู่ในกลุ่มสาระสังคม ศาสนา วัฒนธรรม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกรัก	4.03	0.23	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.93	0.27	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.87	0.21	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวม	3.94	0.15	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความต่อเนื่อง และน้อยที่สุด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 ค่า Sig. ของสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	Sig.						
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	เงินเดือน	กลุ่มสาระ
ด้านความรู้สึกรัก	0.474	0.057	0.059	0.218	0.052	0.084	0.159
ด้านความต่อเนื่อง	0.058	0.067	0.058	0.152	0.361	0.426	0.147
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.325	0.321	0.085	0.145	0.720	0.196	0.287
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวม	0.507	0.189	0.229	0.052	0.379	0.051	0.113

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในด้านส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.507, 0.189, 0.229, 0.052, 0.379, 0.051 และ 0.113 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 แสดงว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอยของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระ	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.208	-	14.573	0.000
ความยากง่ายของงาน (x_3)	0.037	0.178	2.855	0.005*
การตอบสนองจากองค์กร (x_4)	0.044	0.171	2.737	0.007*
*มีนัยสำคัญที่ 0.05 $R = 0.271$, $R^2 = 0.073$, Adjusted $R^2 = 0.066$, Std. error of the estimate = 0.14				
สมการถดถอยพหุคูณ : $Y = 3.032 + 0.106x_3 + 0.121x_4$				
Y = ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู				

จากตารางที่ 3 พบว่ามีตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร ร่วมกันพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 7.30 ($R^2 = 0.073$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด คือ ความยากง่ายของงาน รองลงมาคือ การตอบสนองจากองค์กร ส่วยปัจจัยความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน และความรู้สึกรักว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านการทำงาน การตอบสนองความต้องการของบุคลากร สวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรครูที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร แสดงให้เห็นว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร ที่เพิ่มขึ้นจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

บุคลากรครูได้รับการตอบสนองจากองค์กร เช่น การจัดสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรครู เช่น อัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทน ย่อมจะทำให้บุคลากรครูได้รับความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรให้อยู่ได้ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร องค์กรมีการตอบสนองให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพในการทำงาน การมอบหมายงานให้บุคลากรให้เหมาะสมกับความยากง่ายของงาน การช่วยเหลือบุคลากรครูในการแก้ปัญหาในการทำงานเมื่อบุคลากรครูประสบปัญหา ก็จะทำให้บุคลากรครูรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้งจากองค์กร องค์กรมีการวางแผนในการมอบหมายงานให้บุคลากรครูให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ก็จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรครูหรือความผูกพันต่อองค์กรครูอย่างแท้จริง และควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวของบุคลากรอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิราพร ล่ากระโทก. (2556). “ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ.” ศึกษากรณีสำนักงานเขตสาย
ไหมกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.”

ภาคินพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย . กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์

ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การของ
บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).” วารสารวิชาการ Veridian
E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 9, ฉบับที่ 3
(เดือนกันยายน – ธันวาคม 2559).

ธิดา พาหอม. (2545). ปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

วิทยาการจัดการปริทรรศน์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุษบา มาพบพันธ์. (2544). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทยูนิแคล ไทยแลนด์

จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจรัตน์ เชนววัฒนชัย. (2541). “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์

ประเทศไทย จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง. (2558). “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความสุขใน

การทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ
ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน – ธันวาคม 2558).

- ภูมิล นวนาทเจริญ และธนีนาฏ ณ สุนทร. (2558). “ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 : 195-207.
- วรรณถ แสงมณี. (2544). **วัฒนธรรมองค์กร: องค์การและการจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).” การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชัย ขวลิทธาดา. (2550). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. สมุทรสาคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคา. (2546). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2560). รายชื่อและจำนวนโรงเรียนเอกชน. เข้าถึงเมื่อ 11 กันยายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.opec.go.th>.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาษาต่างประเทศ

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990).
- Steers Richard M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**. *Administrative Science quarterly*.