

รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

An Administration Model To Strengthen Of The Primary School Teachers' Commitment Under The Office Of The Primary Education Service Area

วีระ ทวีสุข (Weera TaweeSuk)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ สร้างรูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ(probability sampling) แบบหลายขั้นตอน(multi-stage random sampling) โดยประมาณกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้สถานศึกษา จำนวน 380 โรงเรียน โดยการเลือกแบบจัดกลุ่ม (Cluster random sampling) ผู้วิจัยสุ่มจังหวัดได้เขตตรวจราชการที่ 4 มีจำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี รวม 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากนั้นเลือกโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวม 380 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ครู ที่สุ่มได้จากโรงเรียนตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน เก็บข้อมูลกลับคืนมาได้จำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามมี 6 ตอน ประกอบด้วย สถานภาพทั่วไป ลักษณะงาน ลักษณะโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง ความเบ้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง พบว่า โมเดลการวัดทั้งหมดมีองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจริง
2. ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน รวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 53.10 ที่ค่า $X^2 = 32.43$, $df = 31$, $p\text{-Value} = 0.396$, $RMSEA = 0.001$

* คุชฌ์นิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ สร้างรูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

** นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์คุชฌ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี โทรศัพท์ 08-6382-3227 e-mail: wee_tawee@hotmail.com อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นริศนันท์ เดชสุระ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม สอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การบริหาร, ความผูกพันของครู

Abstract

This aims of research were to create and improve an administration model to strengthen of the primary school teachers' commitment under the Office of the Primary Education Service Area with Empirical data. The samples were got from cluster sampling 1 checked area that was 4th checked area comprised 4 province as; Nakhon Pathom, Ratchaburi, Kanjanaburi, and Suphanburi. The data collected from 395 teacher that are about 89.77%. The instrument was a questionnaire that has 3 part as; general status, administration, and teacher's commitment. The data was statistic analyzed by mean standard deviation, kurtosis, skewness, Pearson's Correlation Coefficient, and Structural Equation Modeling. The finding showed that latent variables affecting teachers' commitment under the Office of the Primary Education Service Area were as follow:

1. The Confidence factor analysis of latent variables found that all measurement models had real structural integrity.

2. The latent variables that influence teachers' commitment were personal status, job characteristic, school characteristic, job satisfaction, and job motivation. The coefficient of determination was 53.10% at $\chi^2 = 32.43$, $df = 31$, $p\text{-Value} = 0.396$, $RMSEA = 0.001$.

3. The result of the conformance check of the model was found that most experts agree that the format was appropriate, consistent, feasible, and could be used.

Key word: administration, teacher's commitment.

บทนำ

การบริหารองค์การทุกองค์การมีเป้าหมายสูงสุด คือความสำเร็จขององค์การ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 4 ประการคือคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ ในปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า คนเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพื่อคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทุกอย่างให้สามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ

จากแนวคิดการบริหารตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Taylor) ฟาโยล (Fayol) และ เวเบอร์ (Weber) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายสูงสุดคือ จัดการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคนในองค์การที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้ โดย ฟาโยล (Fayol) เสนอทฤษฎีการบริหารเชิงจัดการ โดยเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงานและวิธีการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้กำหนดกระบวนการบริหารแบบ POCCC ที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อทุกคน ทุกงานในหน่วยงาน เพียงแต่ต่างกันเล็กน้อยขึ้นอยู่กับลำดับขั้นหรือตำแหน่งในหน่วยงาน ส่วนเวเบอร์(Weber)มีแนวคิดว่าระบบราชการที่ดีคือ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและฝึกอบรมจนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นอย่างดี โดยมีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง กำหนดกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ งานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้แนวคิดการบริหารดังกล่าวจะคำนึงถึงสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจกับความมั่นคงในการทำงาน ยึดผลประโยชน์ขององค์การและคำนึงถึงผลกำไรทางเศรษฐกิจ ประกอบกับกระบวนการบริหารของกูลิค และเออร์วิก (Gulick & Urwick) ได้กล่าวถึงหน้าที่หรืองานที่ผู้บริหารระดับสูงต้องกระทำ (function of executives) ประกอบด้วย มี องค์ประกอบ 7 ขั้นตอน เรียกว่า “POSDCORB” เป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษา มีรายละเอียดคือ การวางแผน (planning) การจัดหน่วยงาน (organizing) การจัดตัวบุคคล (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting) ทั้งนี้การบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือการผู้บริหารสามารถนำนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยผ่านกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพโดยเฉพาะบุคคล ในองค์การ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้ที่เป็นคนสำคัญที่จะวางแผน สั่งการ ดำเนินงานและประเมินผลการทำงานให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการนำครูให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพิ่มความรู้ เพิ่มกำลังและเพิ่มเวลาด้วยการสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งมีต่อองค์การของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถตลอดจนพยายามรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน องค์การ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การ ยังสามารถทำนายอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา มีหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือการดูแลการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในเรื่องของความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเห็นความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติ งานใน

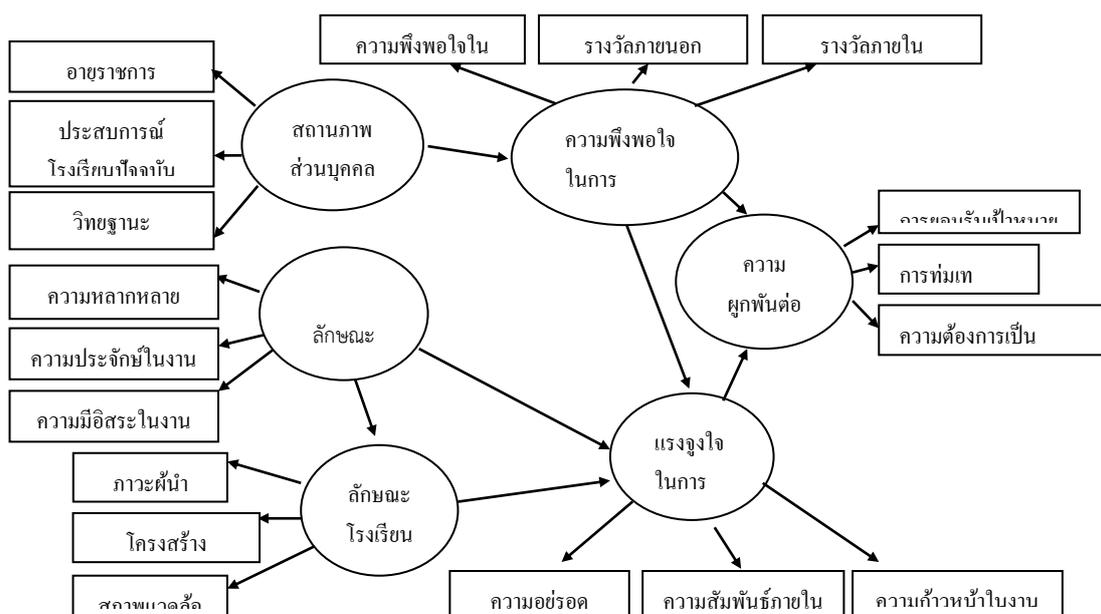
โรงเรียนได้ดี รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเท ความพยายาม ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย จึงศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นสาร สนเทศแก่ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล และพัฒนาองค์การทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยหรือขอบข่ายเนื้อหาของการวิจัยหรือตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้
ตัวแปรต้น ใช้แนวคิดการบริหารตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Taylor) ฟาโยล (Fayol) และเวเบอร์ (Weber) ประกอบกับกระบวนการบริหารของ กุลิก และเออร์วิก (Gulick & Urwick)
ตัวแปรตาม ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ เมมาเดย์ และคณะ (Mowday and Others) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสมมติฐานการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1) ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตลอดจนปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายการวิจัย มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารที่เสริม สร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภายใต้การให้คำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ดูแลวิทยานิพนธ์

2.1) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concurrence : IOC) พิจารณาค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำมาปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือต่อไป

2.2) นำผลการวิเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิปรับปรุง แก้ไข ข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 โรงเรียนๆ ละ 1 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 30 คน นำแบบสอบถามไปคำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) วิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง เท่ากับ 0.98

2.3) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 และเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 รวมทั้งสิ้น 380 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 1 คน

2.4) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยสร้างและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างความผูกพันต่อโรงเรียนกับรูปแบบการบริหารด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ความเที่ยงตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดลจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) (นางลักขณ์ วิรัชชัย, 2542)

และวิเคราะห์โครงสร้างเชิงเส้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์รูปแบบสมการ
โครงสร้างว่า รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)
เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน
31,345 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ได้มาจากการ
การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ(probability sampling) แบบหลายขั้นตอน(multi-stage random
sampling) โดยประมาณกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้
สถานศึกษา จำนวน 380 โรงเรียน โดยการเลือกแบบจัดกลุ่ม (Cluster random sampling) ผู้วิจัยสุ่มจังหวัดได้
เขตตรวจราชการที่ 4 มีจำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี
ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
และเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จากนั้นเลือกโรงเรียน
ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามสัดส่วนจำนวนสถานศึกษา และกำหนดผู้ให้ข้อมูลคือครูที่
สุ่มได้จากโรงเรียนตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 380 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ จำแนกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน
ปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน วิद्यฐานะ และวุฒิการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ
(Forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ
ความประจักษ์ในงาน และความอิสระในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะโรงเรียน ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โครงสร้างของโรงเรียน และสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจ
ในงาน รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยความอยู่รอด ความสัมพันธ์
ภายใน และความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน ประกอบด้วยการยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเททำงานและความต้องการเป็นสมาชิก

แบบสอบถามตอนที่ 2 – 6 มีลักษณะเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นในระดับมาก
- 5 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับของตัวแปรจากแบบสอบถามตอนที่ 2 - 6 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง และความเบ้
3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของข้อมูลตอนที่ 2 -6 ด้วย Exploratory Factor Analysis
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 – 6 วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' s Moment Product)
5. การวิเคราะห์การบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ด้วยรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย
 - ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) ถ้าค่าไค-สแควร์สูงมาก แสดงว่ารูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นรูปแบบที่มีความสอดคล้องก็คือรูปแบบที่มีค่าไค-สแควร์ต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์มากที่สุด หรือมีค่าเท่ากับค่าองศาอิสระ
 - ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1
6. ความสอดคล้องเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยค่าความถี่และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยเรียงลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 70.63 มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 45.32 มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 31 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.87 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 52.15 และมีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ของตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง พบว่ารูปแบบการวัดตัวแปร ลักษณะงาน ลักษณะโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความตรงและมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน รายละเอียดต่าง ๆ มีดังนี้

2.1 องค์ประกอบลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายทักษะ ความประจักษ์ในงาน และ ความมีอิสระในงาน เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรแฝงลักษณะงาน

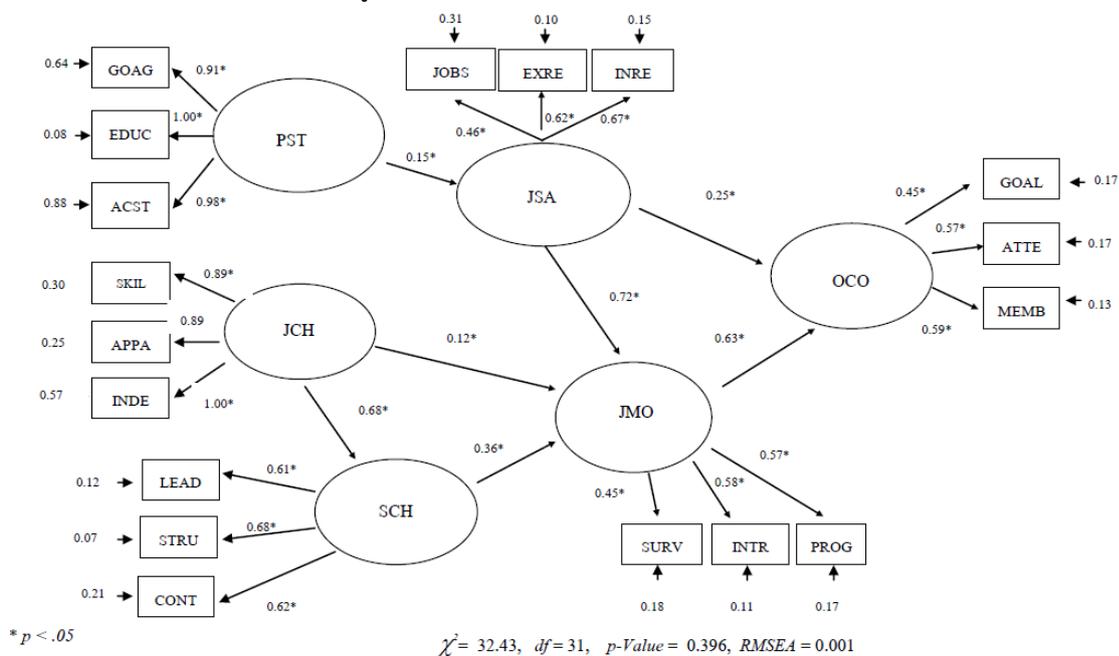
2.2 องค์ประกอบลักษณะโรงเรียน ประกอบด้วยภาวะผู้นำ โครงสร้างโรงเรียนและสภาพแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรแฝงลักษณะโรงเรียน

2.3 องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายใน และความก้าวหน้าในงาน เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียน ประกอบด้วยการยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเททำงาน และความต้องการเป็นสมาชิก เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อโรงเรียน การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามรูปแบบทางเลือก



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามรูปแบบทางเลือก

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรแฝงสถานภาพส่วนบุคคล (PST) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
GOAG แทน ตัวแปรสังเกตได้อายุราชการ
EDUC แทน ตัวแปรสังเกตได้ระดับการศึกษา
ACST แทน ตัวแปรสังเกตได้วิทยฐานะ
2. ตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JCH) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
SKIL แทน ตัวแปรสังเกตได้ความหลากหลายทักษะ
APPA แทน ตัวแปรสังเกตได้ความประจักษ์ในงาน
INDE แทน ตัวแปรสังเกตได้ความมีอิสระในงาน
3. ตัวแปรแฝงลักษณะโรงเรียน (SCH) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
LEAD แทน ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำ
STRU แทน ตัวแปรสังเกตได้โครงสร้างโรงเรียน
CONT แทน ตัวแปรสังเกตได้สภาพแวดล้อม
4. ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JSA) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
JOBS แทน ตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในงาน
EXRE แทน ตัวแปรสังเกตได้รางวัลภายนอก
INRE แทน ตัวแปรสังเกตได้รางวัลภายใน
5. ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงาน (JMO) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
SURV แทน ตัวแปรสังเกตได้ความอยู่รอด
INTR แทน ตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์ภายใน
PROG แทน ตัวแปรสังเกตได้ความก้าวหน้าในงาน
6. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อโรงเรียน (OCO) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
GOAL แทน ตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมาย
ATTE แทน ตัวแปรสังเกตได้การทุ่มเททำงาน
MEMB แทน ตัวแปรสังเกตได้ความต้องการเป็นสมาชิก

จากภาพที่ 2 พบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลโดยตรง เท่ากับ 0.12 และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรง เท่ากับ 0.65 และยังพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบ ตามรูปแบบทางเลือก

ตัวแปรผล	ลักษณะงาน			ลักษณะโรงเรียน			ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			แรงจูงใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อโรงเรียน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวแปรเหตุ															
สถานภาพส่วนบุคคล	-	-	-	-	-	-	0.16	-	0.16	0.09	0.09	-	0.08	0.08	-
							*		*	*	*		*	*	
ลักษณะงาน	-	-	-	0.36	-	0.36	-	-	-	0.36	0.24	0.12	0.23	0.23	-
				*		*			*	*	*	*	*	*	
ลักษณะโรงเรียน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.68	-	0.68	0.45	0.45	-
										*		*	*	*	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.53	-	0.53	0.47	0.35	0.12
										*		*	*	*	
แรงจูงใจในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.65	-	0.65
													*		*

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ห้รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสมมติฐานของการวิจัย แสดงว่าองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามกรอบแนวคิดการวิจัย และพบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลโดยตรง เท่ากับ 0.12 และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรง เท่ากับ 0.65 และยังพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. ตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล มีอิทธิพลผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.08
2. ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลผ่านตัวแปรลักษณะโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.23
3. ตัวแปรลักษณะโรงเรียนมีอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.45
4. ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ไปยัง ตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.47

สำหรับการทดสอบค่าความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามรูปแบบทางเลือก ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ค่าสถิติ ไค-สแควร์ = 32.43; $df = 31$; $p\text{-Value} = 0.396$ $GFI = 0.991$; $AGFI = 0.950$; $SRMR = 0.038$; $RMSEA = 0.011$; $CFI = 1.000$;

ตัวแปร	LEAD	STRU	CONT	JOBS	EXRE	INRE	SURV	INTR	PROG
ค่าความเที่ยง	0.840	0.783	0.837	0.352	0.703	0.912	0.624	0.775	0.765
	GOAL	ATTE	MEMB						
	0.457	0.679	0.937						

สมการโครงสร้างตัวแปรแฝง	SCH	JSA	JMO	OCO
ค่า R-SQUARE	0.130	0.026	0.846	0.531

ตัวแปรแฝงในรูปแบบจำลองที่มีอิทธิพลต่อการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงาน รวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 53.10 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามรูปแบบทางเลือก ภาพรวมแล้วมีเส้นอิทธิพลที่ยังไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ โดยดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง ได้แก่ค่า Chi-square, p-Value, RMSEA, GFI, AGFI, SRMR และค่า Largest Standardized Residual ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 32.43 ที่องศาอิสระเท่ากับ 31 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.396 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนี AGFI เท่ากับ 0.950 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR = 0.038 และค่า RMSEA = 0.011 แสดงให้เห็นว่า ค่า Chi-square และค่า p-Value มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ ส่วนค่า RMSEA สูงกว่า .06 ค่า GFI น้อยกว่า .95 ค่า AGFI น้อยกว่า .90 ค่า SRMR มากกว่า .08 หมายความว่าแบบจำลองตามรูปแบบทางเลือกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รายการตัวแปรแฝง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ															
	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความถูกต้อง				การใช้ประโยชน์			
	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.ตัวแปรแฝงสถานภาพส่วนบุคคล	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0
2.ตัวแปรแฝงลักษณะงาน	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0
3.ตัวแปรแฝงลักษณะ โรงเรียน	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0
4.ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0
5.ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงาน	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0
6.ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อ โรงเรียน	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0	11	100	0	0

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่ม (Focus group)

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) เห็นด้วยกับทุกตัวแปรว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องและการใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 100

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำอภิปรายผล ได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบของการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยสถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูนั้นอาจเป็นเพราะ โรงเรียนส่วนมากมีการบริหารที่ยึดการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยใช้คนให้เหมาะสมกับงานมากที่สุด เป็นไปในแนวทางเดียวกับ ฟาสซิล (Fazzil, 1994) ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่จะมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป คณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ทำหาย มีความหลากหลายและเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่าและมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถทำงานตามสายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเพียงพอที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การจึงเกิดขึ้น ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความหวังในอนาคต ขององค์การและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ พอร์เตอร์และสเตียร์ (Porter and Steers (1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะ เวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็น ระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ 3) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้อง กับ Hunt,

Chonko and Wood (1985) อ้างถึงใน พิซิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยได้พัฒนามาจากงานของ Steers (1977), Stevens Beyer and Trice (1978) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดยสร้างแบบ จำลองได้ดังนี้

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2) การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงาน ในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร
- 3) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม
- 4) พฤติกรรม การหางาน
- 5) ความสัมพันธ์ในงานความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน และ
- 6) คุณลักษณะของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับของงาน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะของโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ร้อยละ 53.10 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ในระดับหนึ่ง โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่ผู้ปฏิบัติ งานให้ความสำคัญโดย เนลสัน และควิก (Nelson & Quick, 2006) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์บวกหรือความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และ Daft (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัว บุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งกระตุ้นชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานได้ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้มุ่งหวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรก็เพราะหวังจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ต้องสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ในทางที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีและสูงขึ้น มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรต้องจัดสภาพการทำงาน และตอบสนองความต้องการตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และจะนำมาถึงประสิทธิผลองค์กรในภาพรวมเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และในแต่ละบุคคลอาจจะมีองค์ประกอบของความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกของครูในการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนสามารถอยู่รอดและพัฒนา มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และมีความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงาน วิจัยของ ธารวิทย์ เสวกตรุณทร (2557) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อ

องค์การของอาจารย์ ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .45 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรโดยมีขนาดอิทธิพล .32

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล มีอิทธิพลผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งโดยปกติแล้วเมื่อ บุคคลมีประสบการณ์ อายุราชการ วิทยฐานะที่มากขึ้น จะมีความพร้อมในระดับหนึ่งสามารถแสดงออกถึงการดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจในการทำงานกับองค์กรได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน พบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายบริษัท และแองเกิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะ ส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และออสติน-ฮิกกี (Austin-Hickey, 2016, Online) ทำวิจัยเรื่อง การสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของคณะคณิศาสตร์เชิงพัฒนาของวิทยาลัยชุมชนฟลอริดา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะคณิศาสตร์เชิงพัฒนาของวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กร ตรวจสอบแปรเหตุประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน สถานะการจ้างงานและการจ้างงานบุคคลภายนอกที่เป็นประโยชน์

ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลผ่านตัวแปรลักษณะโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติร่วมกับทักษะในงานจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีความหมาย เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึงระดับความรู้สึก ที่มีความภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญกับหน้าที่ อันเกิดจากการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนครู เช่นการได้รับมอบหมายงานที่ทำหายความสามารถ มีความตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน และสถานที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน สอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers & Porter, 1983) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่มโดยหนึ่งในสามกลุ่มคือคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังไม่ยอมท้อพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้

ความรู้ความสามารถ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน เป็นต้น

ตัวแปรลักษณะโรงเรียนมีอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังตัวแปรการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ตัวแปรลักษณะโรงเรียนประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ โครงสร้างโรงเรียน และสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชัดเจนในงาน บรรยากาศที่ดีย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำเป็นกระบวนกรของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยการจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีจุดหมายเพื่อให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เมื่องานมีความชัดเจนประสิทธิผลและความผูกพันในองค์การจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 พบว่า ระดับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับมากดังนี้ ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรลักษณะองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และลักษณะองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทาง อ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร

ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานไปยัง ตัวแปรความผูกพันต่อโรงเรียน โดยตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายใน และความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ เป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานคนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง โดยทั่วไปจะหมายความว่าคุณค่ากับงานสูงมีความรู้สึกที่ดีต่องาน การที่บุคลากรในองค์การจะเกิดความพึงพอใจในหน่วยงานใดได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบบางประการที่องค์กรนั้นมี เช่น ความมั่นคง ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน หน่วยงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะทางสังคม และสภาพการจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทนทามา และเดสซี (2016) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพิเศษ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ บทบาทของแรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพิเศษ พบว่าแรงจูงใจในงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแรงจูงใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ซึ่งพบว่าองค์ประกอบและรูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น เพื่อให้รูปแบบการบริหารดังกล่าว มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยตรงและเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพราะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลที่สำคัญต่อความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานที่ทำอยู่ผลเสียก็จะเกิดแก่งานขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงและกำหนดให้มีขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานองค์กรและการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจึงควรต้องพยายามสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดต่อครูมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การเป็นไปอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารใช้กำหนดทิศทางการบริหารอันจะนำมาสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม
2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกในโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผูกพันต่อโรงเรียนของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์อีกรูปแบบหนึ่งประกอบการพิจารณา
3. ควรนำตัวแปรแฝงสาเหตุอื่น ๆ ที่คาดว่าส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาผนวกกับตัวแปรแฝงสาเหตุ จะทำให้ได้ตัวแปรอื่น ๆ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อโรงเรียนประถมศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ธารวิทย์ เสวกดรุณทร. (2557). การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** 15, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 48 – 62.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย**. กรุงเทพฯ ฯ : เสมาธรรม.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร ศรีนงแย้ม. (2557). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**.

ภาษาต่างประเทศ

- Angle, H. L. & Perry.(1981). **An empirical assessment or organizational commitment and organizational effectiveness**. Administrative Science Quarterly, 26, pp. 1 - 14.
- Austin-Hickey, R. (2016). **An Examination of Factors Affecting Organizational Commitment of Developmental Math Faculty at Florida Community Colleges**. Accessed December 24. Available from <https://eric.ed.gov/?q=affecting+commitment&id=ED554223>
- Daft, R. L. (2000). **Management**. 5th ed. Fort Worth: Dryden.
- Fazzi, Robert A. (1994). **Management Plus : Maximizing Productivity through Motivation Performance and Commitment**. New York : Irwin Professional.
- Gulick , Luther & Lindon Urwick. (1937). **Paper on the Science of Administration**. Clifton: Augustus M. Kelley.
- Henri Fayol. (1949). **General and Industrial Management**. London: Sir Isaac Pitman Sons Ltd.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. v. 30, 607-610.
- Max Weber. (1974). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: The Free Press and Falcon's Win Press.

- Mowday, R. T., Porter, L.W., and Steers, R. M. (1982). **Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Nelson, D. L. & Quick, C. J. (2006). **Organizational Behavior**. USA : South-Western, Thomson Corporation.
- Porter, L.W. and Steers, R.M.(1983). **Motivation and Work Behavior** (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Steer, R. M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*. (n.p.).
- Steers, R. M. & Porter L. W. (1983). **Motivation and work Behavior**. New York : American Journal of Sociology McGraw Hills.
- Stevens, J.M., Beyer J.M. and Trice, H.M. (1978). Assessing Personal, Role , and Organizational Predictors of Management Commitment. **Academy of Management Journal**, 21 (3), 380-396.
- Taylor , Frederick W.(2002). **The Principles of Scientific Management**. New York: McGraw-Hill.
- Tentama, F. & Pranungsari, D. (2016). **The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools**. *International Journal of Evaluation and Research in Education* 5, 1 (March) : 39-45.