

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT
TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 1

กมลพร ดีประทีป* และธีระดา ภิญโญ
Kamonporn Deeprateep and Terada Pinyo
Grunks._junk@hotmail.com and therada.pim@hotmail.co.th

สาขาวิชาภาษาพูดและการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการบัญญาภิวัฒน์

*ผู้รับผิดชอบบทความ โทรศัพท์ 06-1564-6397 อีเมล: Grunks._junk@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 380 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทารो ยามานะ (Yamane) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.832 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบร่วม 1) ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์องค์กร รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเข้าหมายองค์กร และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร(X_9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X_4) ด้านความท้าทายของงาน(X_2) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้(X_8) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า(X_6) และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X_3) และ 3) ตัวแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยใช้คะแนนดิบ $Y = .931 + .264X_9 + .128X_4 + .106X_2 + .097X_8 + .098X_6 + .121X_3$ คะแนนมาตรฐาน $Z = .298X_9 + .133X_4 + .129X_2 + .133X_8 + .122X_6 + .119X_3$ และสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรร้อยละ 57.8 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณเท่ากับ .765

คำสำคัญ: ปัจจัย ความผูกพันองค์กร ข้าราชการครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of organizational commitment of government teachers; and 2) study factors affecting the organizational commitment. The sample consisted of 380 participants who were government teachers in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Area 1. The sample size was calculated by using the Taro Yamane formula. The sample were randomly selected by Stratified Random Sampling. A questionnaire was used for collecting data with the reliability of 0.832. The statistic in this study consists of frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis – Specifying the statistical significance value at .05.

The results were that: 1) the level of organization a commitment overall are at the highest level, having the willingness to contribute their effort for organization's benefits at the top one, followed by the trust in accepting organizational goals and values, and the desire to be organizational members, respectively; 2) factors affecting the organization commitment are the sense of self's importance to the organization (X_9), the acceptance and respect (X_4), the challenge (X_2), the dependency on organization (X_8), the opportunity to progress (X_6), and the interaction to others (X_3); 3) models for factors affecting the organizational commitment are $Y = .931 + .264X_9 + .128X_4 + .106X_2 + .097X_8 + .098X_6 + .121X_3$ and $Z = .298X_9 + .133X_4 + .129X_2 + .133X_8 + .122X_6 + .119X_3$, which can forecast the level of the status at 57.8 percent and the multiple correlation coefficient value is .765.

Keywords: factors; organizational commitment; government teachers

1. บทนำ

แผนพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ “ความมั่นคง ร่วมคู่ และยั่งยืน” มีหลักการสำคัญโดยการยึด “คนไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” นำพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง [1] มุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา หากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรปฏิบัติงานของครูมีครูไม่เพียงพอ ก็ไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องรักษาและพัฒนาให้ครูมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียครูที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป ในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสร้างหักดักเดือกดีก่ออบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มาก พอกสมควร ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปได้ชาและขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของครูให้เกิดความผูกพันและเลี้ยงดูองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และปราบปรามที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะประนันอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่พัฒนาองค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทุกเทเรกภายในจิตความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการกระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป Steers [2] กล่าวว่าลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร 3) ความประนันที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และบุคลากรที่มี ความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

โดยสร้างแรงจูงใจ ให้ข้าราชการครู มีความผูกพันต่องค์กร มีกำลังใจ พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จากสภาพปัญหาของนักเรียน จึงต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครุกรุของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง ให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่องค์กร เป็นสิ่งยืดเนื้อยิ่งข้าราชการครูมีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรตลอดไป ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีขวัญกำลังใจที่ดีจะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย รวมถึง สามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารงานบุคคลการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

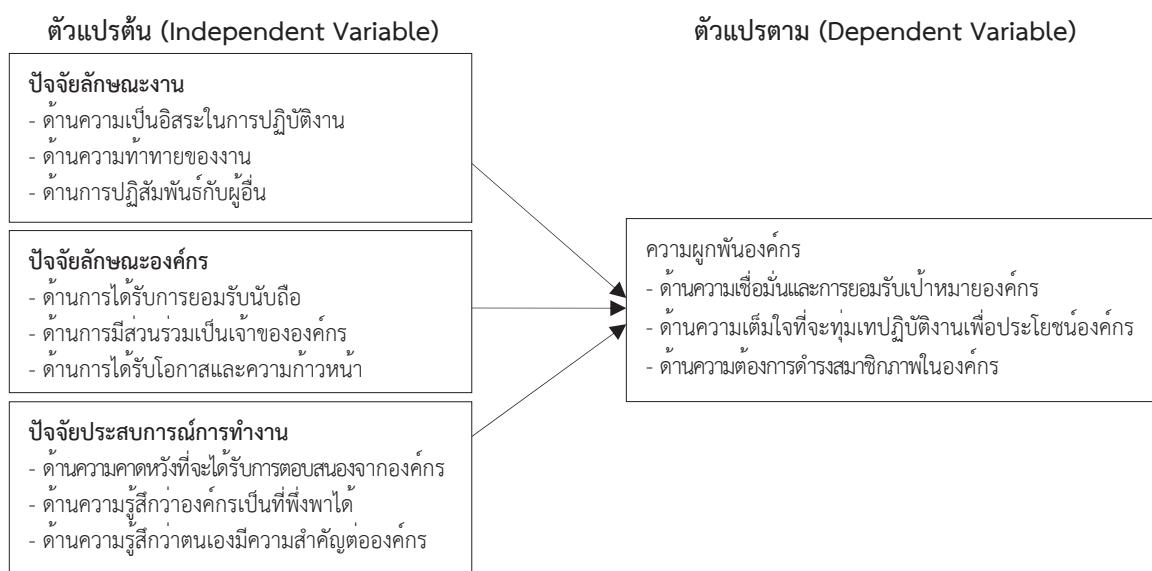
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครุกรุของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครุกรุของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครุกรุของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Steers [2] มากำหนดองค์ประกอบของความผูกพันของครุกรุ ในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครุกรุได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Mowday et al [5] Herzberg [6] Herbiniaik [7] Clayton Alderfer [8] David McClelland [9] และงานวิจัยของสุภาพร ศรีนางແย้ม [10] และสมยศ ศรี มูลทองทิพย์ [11] โดยสรุปองค์ความเป็นมาเป็นองค์ประกอบ 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวน 4,986 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 380 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มดำเนินการของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดชั้นภูมิเป็นขนาดโรงเรียน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แบบออกเป็น 5 ตอน (ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ 2) ปัจจัยลักษณะงาน 3) ปัจจัยลักษณะองค์กร 4) ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน 5) ความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ตอนที่ 2 ถึง 5 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบของลิคิร์ท (Likert's scale) 5 ระดับ คุณภาพเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์ ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ cronbach เท่ากับ 0.832

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามยื่นต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และทำการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถาม ส่วนที่ไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้ค่าเบนเดล [12] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4.2 การตรวจสอบสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่ทางหลักเกณฑ์ไว้ในห้องกลบเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ และค่า Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างเชิงเส้น

5.4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความผูกพันองค์กร			
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร	4.21	0.562	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.40	0.523	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร	4.17	0.652	มาก
ภาพรวม	4.26	0.498	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.498) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .523) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .652)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยลักษณะงาน			
1. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.06	0.595	มาก
2. ด้านความท้าทายของงาน	4.17	0.607	มาก
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.26	0.491	มากที่สุด
ภาพรวม	4.16	0.488	มาก
ปัจจัยลักษณะองค์กร			
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.12	0.515	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	3.79	0.656	มาก
3. ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า	4.08	0.619	มาก
ภาพรวม	4.00	0.513	มาก
ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน			
1. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.97	0.631	มาก
2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.91	0.689	มาก
3. ด้านความรู้สึกว่าตนอาจมีความสำคัญต่องค์กร	4.02	0.561	มาก
ภาพรวม	3.97	0.567	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.488) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.491) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.595) ปัจจัยลักษณะองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.513) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.515) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.656) ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.631) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนอาจมีความสำคัญต่องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.561) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.689)

กมลพร ดีประทีป และธีระดา วิญญูไน
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	Y
ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (x_1)	1.00									
ด้านความท้าทายของงาน (x_2)	.626 ^{**}	1.00								
ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (x_3)	.563 ^{**}	.669 ^{**}	1.00							
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x_4)	.626 ^{**}	.641 ^{**}	.635 ^{**}	1.00						
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร (x_5)	.589 ^{**}	.573 ^{**}	.508 ^{**}	.631 ^{**}	1.00					
ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า (x_6)	.492 ^{**}	.579 ^{**}	.520 ^{**}	.635 ^{**}	.566 ^{**}	1.00				
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (x_7)	.529 ^{**}	.528 ^{**}	.484 ^{**}	.557 ^{**}	.626 ^{**}	.592 ^{**}	1.00			
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ (x_8)	.523 ^{**}	.451 ^{**}	.521 ^{**}	.536 ^{**}	.593 ^{**}	.530 ^{**}	.771 ^{**}	1.00		
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (x_9)	.531 ^{**}	.584 ^{**}	.584 ^{**}	.628 ^{**}	.640 ^{**}	.535 ^{**}	.691 ^{**}	.705 ^{**}	1.00	
ความผูกพันองค์กร (Y)	.510 ^{**}	.598 ^{**}	.596 ^{**}	.627 ^{**}	.545 ^{**}	.573 ^{**}	.577 ^{**}	.599 ^{**}	.685 ^{**}	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าสหสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 [13] แสดงว่าให้ตัวแปรอิสระทุกตัว ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระทุกตัวใน การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู สรุนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน พบร้า มีความสัมพันธ์ทางบวกทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 แสดงตัวแบบที่เหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู	B	S.E.	β	t	p-value	Tolerance	VIF
1. ค่าคงที่ (Constant)	.931	.158	-	5.907 [*]	.000	-	-
2. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (x_9)	.264	.048	.298	5.529 [*]	.000	.384	2.604
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x_4)	.128	.051	.133	2.539 [*]	.012	.408	2.452
4. ด้านความท้าทายของงาน (x_2)	.106	.042	.129	2.544 [*]	.011	.432	2.316
5. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ (x_8)	.097	.036	.133	2.707 [*]	.007	.458	2.183
6. ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า (x_6)	.098	.038	.122	2.608 [*]	.009	.510	1.962
7. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (x_3)	.121	.050	.119	2.391 [*]	.017	.450	2.220

R = .765, R² = .585, Adj R² = .578, F = 87.592^{*}, p-value = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (x_9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x_4) ด้านความท้าทายของงาน (x_2) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ (x_8) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า (x_6) และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (x_3) มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 และงว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 4 [13] แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (multicollinearity)

ปัจจัยทั้ง 6 ตัว ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร(X_9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X_4) ด้านความท้าทายของงาน(X_2) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ(X_8) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า(X_6) และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X_3) สามารถร่วมกันพยารถมีความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ร้อยละ 57.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณเท่ากับ .765 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคณิตดิบเท่ากับ .931 ซึ่งสามารถนำมาระวังเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในรูปแบบคณิตดิบ $Y = .931 + .264X_9 + .128X_4 + .106X_2 + .097X_8 + .098X_6 + .121X_3$ และค่าเอนกประสงค์ $Z = .298X_9 + .133X_4 + .129X_2 + .133X_8 + .122X_6 + .119X_3$

7. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

7.1 ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต้องการดำรงสมำชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แล้วจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา และมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับว่า วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้าและองค์กรนี้มีความสำคัญกับตนเอง ทำให้มีความต้องการดำรงสมำชิกภาพในองค์กรตลอดไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers [2] กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกที่มีต่องค์กร ซึ่งความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่องค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดโดยยั้งหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ปันทอง [14] ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบ ด้านความต้องการดำรงสมำชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการครูยังไม่ได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมากเท่าที่ควร อาจส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญต่องค์กรจึงไม่ดำเนินถึงผลกระทบที่จะเกิดต่องค์กรหากมีการลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan [15] กล่าวว่า การที่บุคคลการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถเป็นการเกี่ยวโยงตนเองกับองค์กร จะเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเมย์สีรี ภูล่องทิพย์ [11] ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่าเกือบทั่มถ้วน มีความผูกพันองค์กร ด้านความต้องการดำรงสมำชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก

7.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังผูกพันองค์กรของข้าราชการครู 1) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องค์กร พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยประสมประสานการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .264 เท่า แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กรและปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องค์กร ส่งผลทำให้เกิด ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Seijts & Dan วงศ์สินใน พิบูลย์ พิมพ์จำปา [16] กล่าวว่า หากองค์กรสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้แก่บุคคลากรว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าและมีความสำคัญต่องค์กร จะทำให้บุคคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเกิดความรัก ความผูกพันต่องค์กร 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .128 เท่า แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการยอมรับในการนำความคิดเห็นมาใช้ปฏิบัติจริงและเพื่อ논ร่วมงานร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วยเสมอ ส่งผลให้เกิด ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg [6] กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การผูกพันองค์กร 3) ด้านความท้าทายของงาน พบว่า

ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .106 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูมีความรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถและมีความสำคัญนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Baron [17] กล่าวว่า พนักงานที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจและต้องใช้ทักษะ ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องค์กรในระดับสูง 4) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .097 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรและมีความรู้สึกมั่นคงที่ได้เป็นสมาชิก ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinak [7] ที่ว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันองค์กร ประกอบด้วยการที่องค์กรสามารถให้ความพึงพึงต่อการปฏิบัติงานได้ บุคคลจะมีความไว้วางใจ และมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ มั่งนุย [18] ที่พบว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร 5) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า พบร้า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .098 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้โดยการได้เข้ารับการอบรมตรงตามความสนใจ และได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าจากการที่รับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Clayton Alderfer [7] ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโต โดยการได้รับผิดชอบต่องานหรือได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถและความท้าทาย นำไปสู่การพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อินจันทร์สุข [19] พบร้า รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องค์กรของครูในสถานศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารพ ศรีน่างแย้ม [10] ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 6) ด้านการปฏิบัติงานกับผู้อื่น พบร้า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะงาน ด้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .121 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูมีความรับผิดชอบงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และให้การช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ David McClelland [9] ที่กล่าวว่า พนักงานที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จและรู้สึกผูกพันกับองค์กรนั้นมีความต้องการในการมีมิตรภาพ โดยจะสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลวิจัยไปใช้

8.1.1 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องค์กร ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารครรภ์มีนโยบายกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่ายในการเพิ่มบทบาทและมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร โดยมอบหมายงานให้เหมาะสม ตรงกับความสามารถและทักษะของข้าราชการครู

8.1.2 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นไปอย่างราบรื่นเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ครรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม อาทิ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

8.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการสำรวจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้นครรศึกษาในเชิงลึกด้วยการใช้รีการสัมภาษณ์หรือการสำรวจร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก สำหรับการบริการจัดการต่อไป

8.2.3 ครรศึกษาเพิ่มเติมด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร การศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงสาเหตุว่า เพราเหตุใดข้าราชการครูถึงมีความผูกพันต่องค์กร เพื่อนำมาจัดทำแนวทางในการสร้างระดับความผูกพันให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of the National Economics and Social Development Board. 2560. National Economic and Social Development Board No. 12. Retrieved June 25 2017, from http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- [2] Steers, R.M., & Porter, L. W. 1983. **Motivation and work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- [3] Thai Publica. 2557. **When the ratio of teacher to student is distorted**. Retrieved June 2, 2014, from <https://thaipublica.org/2014/06/problems-of-small-schools/>
- [4] Office of the Basic Education Commission. 2559. **Retirement Information of Teachers and Educational Personnel for 5 Years**. Retrieved October 15 2017, from http://www.secondary.obec.go.th/Mathayom/human/report/total_totalKs.php?type_id=22.
- [5] Mowday, R.T., et al. 1982. **Employee-Oranization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York : Academic Press Inc.
- [6] Herzberg, F. 1986. **Two Factor Theory**. New York : John Wiley & Sons Inc.
- [7] Herbinak , L.C. and J.A. Alutto. 1972. Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 15, p.555-572.
- [8] Clayton, A. P. 1972. **Existence, Relatednen, and Growth : Humam Needs in Organizational Settings**. New York : Free Press.
- [9] David C. McClelland, and J.W. Atkinson. 1961. **The Achieving Society**. New York : Van Nostrand.
- [10] Supaporn Srinagyam. 2558. A Development of the Causal Models of Oranizationnal Commitment of Teachers under the office of Vocational Education Commission Central 1. **Journal of Industrial Education**, 14(2), p.236-243.
- [11] Somsiree Moontongtip. 2013. **Organizational commitment of operation personnel in secondary school district Thamaka**. Master's Thesis, Silpakorn University.
- [12] Best, John. 1977. **Research in Education**. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- [13] Polit. 1996. **Data Analysis & Statistics for nursing research**. Stamford CT: Appleton & Lange.
- [14] Sunan Pinthong. 2016. **Factor effecting to organizational commitment of teacher and personnel private school in Phichit province**. Master's Thesis, Nakhon Sawan Rajabhat University.
- [15] Buchanan, H. B. 1974. Building Organization Commitment The Socialization of Managers in work Organization. **Administrative Science Quarterly**, 19, p.289-296.
- [16] Piboon Pimjampa. 2017. **The Development of Staff Engaged in Ubon Ratchathani Provincial Health Office**. Master's Thesis, Mahasarakham University.
- [17] Baron, R. A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon.
- [18] Kamonwan Mangnuy. 2000. **Factors Influencing the Organizational Commitment Of Employees at Kasikorn Bank Public Company Limited: A Case Study of Employees In Branches in Bangkok Metropolis**. Master's Thesis, Ramkhamhaeng University.
- [19] Jirapa Injansook. 2560. Model of Developing Or Organizational Commitment of Teachers in the Secondary Educational Service Area Office 7. **Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn RajaBhat University**, 11(1), p.22-32.