

**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 ปิญโญ
Kamonporn Deeprateep and Terada Pinyo
Grunks._junk@hotmail.com and therada.pim@hotmail.co.th

สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

*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 ทาโร ยามาเน่ (Yamane) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.832 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์องค์กร รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร 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 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” มีหลักการสำคัญโดยการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง [1] มุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา หากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรปฏิบัติงานของครูมีครูไม่เพียงพอที่ไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องรักษาและพัฒนาให้ครูมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียครูผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป ในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปได้ช้าและขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกรักของครูให้เกิดความผูกพันและเสียสละต่อองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่พัฒนาองค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ยอมรับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป Steers [2] กล่าวว่าลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในปี พ.ศ. 2550-2556 พบว่า จำนวนข้าราชการครูในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวน 12,397 คน ปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 12,439 คน ปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน 12,171 คน ปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 10,534 คน ปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 11,085 คน และปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 10,259 คน [3] แสดงให้เห็นได้ว่าจำนวนข้าราชการครูมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากการโยกย้ายของข้าราชการครูและการเกษียณอายุราชการ อีกทั้งกระบวนการพิจารณาขึ้นอัตรากำลังมีความล่าช้า อันเนื่องมาจากการอนุมัติจัดสรรอัตราทดแทนมีการใช้ระยะเวลาการพิจารณาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษาจึงจะได้รับอัตราทดแทน ประกอบกับเมื่อนำการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนเข้าร่วมในการพิจารณาทำให้สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนลดลงอาจไม่ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนคืน และจากการสำรวจอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าภายในปี พ.ศ. 2561-2565 มีอัตราเกษียณอายุราชการโดยปี พ.ศ. 2561 จำนวน 55 คน ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 41 คน ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 34 คน ปี พ.ศ. 2564 จำนวน 34 คน และปี พ.ศ. 2565 จำนวน 27 คน [4] แสดงว่าโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลกระทบต่อทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่ในสถานศึกษาจำต้องมีการะงานมากขึ้นและการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบนโยบายทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหากตระหนักถึงปัญหานี้และหาแนวทางการแก้ไข

โดยสร้างแรงจูงใจ ให้ข้าราชการครู มีความผูกพันต่อองค์กร มีกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จากสภาพปัญหาข้างต้นจึงต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวข้าราชการครูมีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรตลอดไป ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีขวัญกำลังใจที่ดีจะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารงานบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

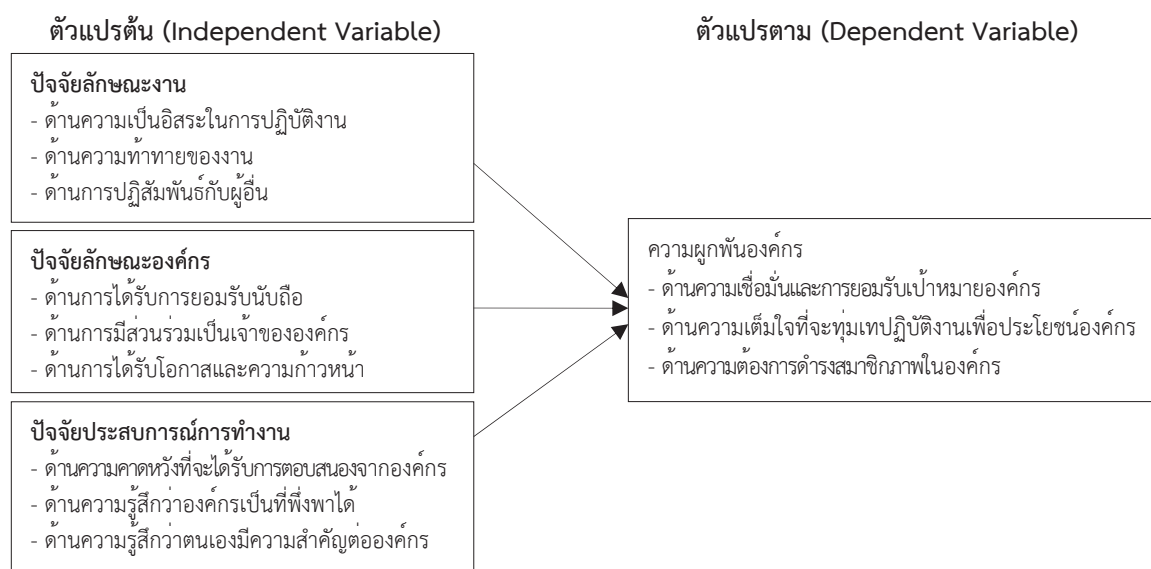
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Steers [2] มากำหนดองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร ในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Mowday et al [5] Herzberg [6] Herbinia [7] Clayton Alderfer [8] David McClelland [9] และงานวิจัยของสุภาพร ศรีนางแย้ม [10] และโสมย์ สิริ มุลทองทิพย์ [11] โดยสรุปออกมาเป็นองค์ประกอบ 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 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรคำนวณจากของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดชั้นภูมิเป็นขนาดโรงเรียน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ 2) ปัจจัยลักษณะงาน 3) ปัจจัยลักษณะองค์กร 4) ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน 5) ความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ตอนที่ 2 ถึง 5 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ คุณภาพเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์ ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค เท่ากับ 0.832

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามยื่นต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และทำการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามส่วนที่ไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้คะแนนเฉลี่ย [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 การตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางหลักเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยวิธีสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ และค่า Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น

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

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

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. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์องค์กร	4.40	0.523	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร	4.17	0.652	มาก
ภาพรวม	4.26	0.498	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.498) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์องค์กร 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 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา 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. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.02	0.561	มาก
ภาพรวม	3.97	0.567	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, 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 โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.567) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.561) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.689)

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			
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (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 ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระทุกตัวในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 แสดงตัวแบบที่เหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 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. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (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 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร(X₉) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X₄) ด้านความท้าทายของงาน(X₂) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้(X₈) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า(X₆) และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X₃) มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า 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 ด้านความรู้ที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร(X_0) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(x_4) ด้านความท้าทายของงาน(X_2) ด้านความรู้ที่ตัวเองคิดว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นที่พึงพาได้(X_6) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า(X_4) และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ร้อยละ 57.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่เท่ากับ .765 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .931 ซึ่งสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = .931 + .264X_0 + .128X_4 + .106X_2 + .097X_8 + .098X_6 + .121X_3$ และคะแนนมาตรฐาน $Z = .298 X_0 + .133 X_4 + .129 X_2 + .133 X_8 + .122 X_6 + .119 X_3$

7. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

7.1 ความผูกพันของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา และมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร โดยมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกองค์กร ยอมรับว่าวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้าและองค์กรนี้มีความสำคัญกับตนเอง ทำให้มีความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers [2] กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ปันทอง [14] ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบ ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเนื่องจากข้าราชการครูยังไม่ได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมากเท่าที่ควร อาจส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญต่อองค์กรจึงไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อองค์กรหากมีการลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan [15] กล่าวว่า การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถเป็นการเกี่ยวโยงตนเองกับองค์กร จะเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมยสิทธิ์ มูลทองทิพย์ [11] ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม มีความผูกพันองค์กร ด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก

7.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครู 1) ด้านความรู้ที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้ที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .264 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กรและปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลทำให้เกิด ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Seijts & Dan อ้างถึงใน พิบุลย์ พิมพ์จำปา [16] กล่าวว่า หากองค์กรสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .128 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครู ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการยอมรับในการนำความคิดเห็นมาใช้ปฏิบัติจริงและเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วยเสมอ 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 สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 4) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .097 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรและมีความรู้สึกมั่นคงที่ได้เป็นสมาชิก ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinia [7] ที่ว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย การที่องค์กรสามารถให้ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ บุคคลจะมีความไว้วางใจ และมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ มั่งนุ้ย [18] ที่พบว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร 5) ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการได้รับโอกาสและความก้าวหน้า เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น .098 เท่า แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้าราชการครูได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้โดยการได้เข้ารับการอบรมตรงตามความสนใจ และได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าจากงานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Clayton Alderfer [7] ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโต โดยการได้รับผิดชอบต่องานหรือได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถและความท้าทาย นำไปสู่การพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา อินจันทร์สุข [19] พบว่า รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ศรีนางแย้ม [10] ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 6) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ข้าราชการครู ที่มีปัจจัยลักษณะงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 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 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่ายในการเพิ่มบทบาทและมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร โดยมอบหมายงานให้เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถและทักษะของข้าราชการครู

8.1.2 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นไปอย่างราบรื่นเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม อาทิ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

8.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการสำรวจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้นควรศึกษาในเชิงลึกด้วยการใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการสำรวจร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก สำหรับการบริการจัดการต่อไป

8.2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร การศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงสาเหตุว่า เพราะเหตุใดข้าราชการครูถึงไม่มีความผูกพันต่อองค์กร 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-Organization 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] Herbinia, 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, Relatedness, and Growth : Human 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 Organizational 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.