

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN
PRAYAMONTHATURADSRIPIJIT SCHOOL

สฤทธกรย์ ลำเกาพันธ์¹

นุชนรา รัตนศิริประภา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร จำนวน 103 คน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายครูปฏิบัติการสอนและคณะกรรมการสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีร์ส (Steers) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตรเมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลัก ไม่แตกต่างกัน

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) the organizational commitment of personnel in Prayamonthaturadsripijit School and 2) the comparative results of the organizational commitment of personnel in Prayamonthaturadsripijit School with individually discrimination. The samples were 103 personnel in Prayamonthaturadsripijit School who were the representative from the administrative section, the teachers and the school board. The instrument used in this research was a questionnaire about organizational commitment based on the Steers concept. The statistical used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The organizational commitment of personnel in Prayamonthaturadsripijit School, overall and each perspective, was found at a high level. In order regarding arithmetic means from maximum to minimum were as follow; the willingness to exert considerable effort on behalf of the organizational, the belief is the courage to accept the goals and values of the organization and the desire to maintain membership in the organization.
2. The comparative results of organizational commitment of personnel in Prayamonthaturadsripijit School found that sex, age, status, education position and experience were not difference

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแม้แต่สภาพแวดล้อมของโลกก็เปลี่ยนแปลง จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์กร ให้เจริญรุ่งเรือง ต้องยึดองค์ประกอบ 4M's คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์จักร และการบริหาร ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย “คน” จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์กร หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ มีประสบการณ์ และสามารถชักนำให้คนอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานเท่าที่จะเป็นไปได้แล้ว ก็จะเป็นการมั่นใจได้ว่าการบริหารงานจะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นองค์กรต่างๆจำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรจะเลือกเป็นสมาชิกในองค์กรได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันมากน้อยที่มีต่อองค์กรนั้นด้วย พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเข้าร่วมกิจกรรมแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะดำเนินการควบคู่กันไปคือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจในการดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความยากลำบาก ซึ่งองค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นต้องมีองค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆเป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิด ขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจึงใจมีความสำคัญมาก เพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงานไม่ขาดหรือลางานบ่อยๆ ตลอดจนไม่ลาออกจากงาน โดยมีความจงรักภักดี

และผูกพันต่อองค์กรตลอดไป จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผล และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีความผูกพันสูงเมื่อเขาได้เป็นสมาชิกขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณภาพ โดยปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวขององค์กร แทนที่จะคอยปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขามีคุณค่าต่อองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มใจเพื่อให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไป

โรงเรียนพระยามนธราชนครพิทยาคม ได้นำแนวคิดหลักการตามกฎหมายและนโยบายต่างๆ ของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานการศึกษา ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ และตรงกับความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองและชุมชนให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษเป็นจำนวนมาก นักเรียนครู ผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณภาพ ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมทั่ว ในการบริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระยามนธราชนครพิทยาคม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรและมีมาตรฐานวิชาชีพ แต่มักพบปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปเนื่องจากมีครูเกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้ายสังกัด ย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งปีการศึกษา 2555-2556 มีครูเกษียณอายุราชการจำนวน 9 คน ลาออกจำนวน 3 คน โอนย้ายสังกัดพร้อมกลับภูมิลำเนาจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน ซึ่งอัตราค่าจ้างที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังไม่ได้ครบตามกำลังที่สูญเสียไป และจะต้องรอจนกว่าการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วย

งานด้านสังกัดทำให้ภาระงานของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่ และยังมีปัจจัยหลายประการ เช่น เงินเดือน รายได้ สภาวะเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ความล่าช้าของระบบและการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนที่รวดเร็วส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้มีความผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็ลดลงเรื่อยๆ ทำให้ครูมีการโอน ข้ายกลับภูมิลำเนา ข้ายสังกัดทุกปี

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่งของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราชนครศรีพิจิตร ว่ามีความผูกพันในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางเพื่อทำให้ครูเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เยาวชนเป็นคนดี มีความรู้ของสังคม ซึ่งเยาวชนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของสเตียร์ส (Steers) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราชนครศรีพิจิตร
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราชนครศรีพิจิตร เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราชนครศรีพิจิตร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสเตียร์ส(Steers) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กร

มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงคือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตั้งแต่การสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยที่ได้มีการนิยามศัพท์ ตัวแปร เพื่อให้ได้แนวทางในการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องและครอบคลุมตามขอบข่ายทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ โดยได้รับความเห็นชอบอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เมื่อได้รับการแก้ไขและตรวจสอบแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (try out) แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนพระยามนธราชนครศรีพิจิตร รวมทั้งสิ้น 137 คน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น จำนวน 23 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติการสอน 101 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษา 13 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 137 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เพื่อสุ่มตัวอย่างได้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 103 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท(stratified random sampling) ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น จำนวน 17 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติการสอน จำนวน 76 คน และ 3) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลัก เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้คำตอบ ข้อคำถามผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของสตีร์ส (Steers) โดยมีลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร

(n=103)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ความผูกพันต่อองค์กร			
1	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.42	0.35	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.49	0.36	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.39	0.42	มาก
	รวม	4.43	0.32	มาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวเองภายในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนแล้วพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยถือว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) คือ การทดสอบค่า (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.32) แยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.39 - 4.49$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D.

= 0.36) รองลงมา คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.36 - 0.42) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตรเมื่อจำแนกตามสถานภาพ

เพศ

(n=103)

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=30)		หญิง (n=73)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.45	0.30	4.42	0.33	0.42	0.74

อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน
โรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร เมื่อจำแนกตามเพศ

อายุ

(n = 103)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.53	3	0.18	1.78	0.16
	ภายในกลุ่ม	9.75	99	0.10		
	รวม	10.27	102			

อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
โรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร เมื่อจำแนกตามอายุ

สถานภาพการสมรส

(n = 103)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	9.95	100	0.10		
	รวม	10.27	102			

อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การสมรส พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
โรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

ระดับการศึกษา

(n = 103)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	0.58	0.42
	ภายในกลุ่ม	10.10	100	0.10		
	รวม	10.27	102			

อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน

(n = 103)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.35	3	0.12	1.17	0.18
	ภายในกลุ่ม	9.93	100	0.10		
	รวม	10.27	102			

อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05

จากตารางความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนหลักในโรงเรียน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลัก

(n = 103)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	5	0.05	0.51	0.77
	ภายในกลุ่ม	10.01	100	0.10		
	รวม	10.27	102			

อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน ในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความคิดเห็นของบุคลากรที่แสดงออกไปในทิศทางเดียวกันคือ ความต้องการเห็นการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในโรงเรียน มีความชัดเจน โปร่งใส อาจส่งผลต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัลโต โท เบริเนียก และอลอนโซ (Alutto, Hrebiniak and Alonso) พบว่า ความไม่พอใจในนโยบาย การให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้ ส่วนบุคลากรที่มีความทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง พร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและมีความภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำและมีความตั้งใจจะเป็นบุคลากรใน โรงเรียนจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและบุญช่วย คล้าแอม ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลงานวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตรได้มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจลดหลั่นกันลงมาอย่างเหมาะสม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมี

ความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก พร้อมทั้งจะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์เดย์ สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้ให้ความเห็นว่า การมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และมีความเป็นเจ้าขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของลาคา แมเทอบาลา (Laka mathebura) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมายขององค์กรการเกิดจากองค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากความพึงพอใจที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรและเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งตรงกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers) ที่กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็มีความมุ่งหวังที่จะให้องค์กรตอบสนองความต้องการของเขาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและในทางกลับกันบุคคลก็จะสนองตอบต่อองค์กรโดยการอุทิศพลังงานและความสามารถปฏิบัติให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยเช่นกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยชาญวุฒินุญชม ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร มีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา ถึงแม้จะพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้างแต่ก็มีความภูมิใจที่สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ พอร์ตเตอร์และคณะ (Porter and other) ได้กล่าวไว้ว่าการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งเป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์

ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหาและงานวิจัยของ นิดาขวัญ รมเมือง ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากบุคลากร โรงเรียนพระยามนธราธิราชศรีพิจิตรรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรของโรงเรียนมีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ถึงแม้การพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่บุคลากรก็ไม่แน่ใจในความชัดเจนโปร่งใส การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจึงใจมีความสำคัญมาก เพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการทำงานไม่ขาดหรือลดงานบ่อยๆ ไม่ลาออกจากงาน ไม่มีการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและ ย้ายสังกัด ซึ่งก็มีบุคลากรบางคนที่ตั้งใจอยู่เป็นบุคลากรจนกว่าเกษียณอายุราชการ โดยมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter and other) ได้กล่าวว่าการแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าแอม ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท บี.พี.เอ็น ชัฟฟาลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลงานวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธิราชศรีพิจิตร เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์กรไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา โภคา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เนตรนภา นันทพรวิญญู พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธิราชศรีพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนให้มีความชัดเจน โปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละปีอย่างเป็นธรรม ซึ่งการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถองค์การเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม เพื่อทราบผลการดำเนินงาน และแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ มีการกระจายอำนาจลดหลั่นกันลงมาตามความเหมาะสม นโยบายต้องมีความชัดเจนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ ให้ความสำคัญในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผล ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธิราชศรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรโรงเรียนพระยามนธราธิราชศรีพิจิตรจึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษามูลนิธิและสถานศึกษาอื่นด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อขอบเขต
ของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น

3. ควรมีศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

นิดาขวัญ รัมเมือง. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณี
ศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี.”
วิทยานิพนธ์ การจัดการมหบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์,2554.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
บริษัท เซ็นทรัล เทลคอร์ตปอเรชั่นจำกัด.” การค้นคว้า
อิสระการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
2551.

บุญช่วย คล้าเอม. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท
บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์เซอร์วิสจำกัด.” ค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,2551.

ภรณ์ กิรีดิบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.
กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์,2529

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.การบริหารจัดการโรงเรียน
หน่วยที่ 7-15. (กรุงเทพ :2542), 5.

สุรพล สารพันธ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน.”
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,2554.

สุธีระ ทานตวนิช, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรกรุงเทพ.
โสภา ทรัพย์มากอุดม. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษา
เฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.”
สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

เอกพงษ์ อังคำ. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันใน
องค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ ควบคุม
ฝูงชนกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.”
ภาคินพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี,2556.

อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์,2529.

Best, John W. **Research in Education**. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice-Hall inc., 1970.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. “Determining
Sample Size for Research Activities.” **Journal for
Education and Psychological Measurement**.
No.3 (November, 1970) : 608.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York :
McGraw-Hill Book Company, 1961.

Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. **Organizational
Work**. Personal Factor in Employee and Absenteeism.
“Psychological Bulletin 80 No.2”.1977

Steers, Richard M. **Introduction to Organizational
Behavioral**, (New York, NY : Harpercollins
Publishers,1991),144.

