

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

ศุภวรรณ ช่อผกา<sup>1</sup>, ผศ.ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม<sup>2</sup>, ดร.สถาพร พุทธิพิกุล<sup>3</sup>

Suphawan Chorphaka<sup>1</sup>, Asst.Prof.Dr. Charoenwit Sompongdam<sup>2</sup>, Dr. Sataporn Pruettikul<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup> ที่ปรึกษาหลัก คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

<sup>3</sup> ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันองค์กรของครู ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 460 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28-.83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86, .87, .96 และ .93 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.30 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบได้ ดังนี้
$$\hat{Y} = .70 + 21X_{13} + .15X_{23} + .23X_{31} + .14X_{39} + .09X_{36} - .12X_{33} + .13X_{34} + .07X_{12} - .06X_{32}$$
หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

15

$$\hat{Z} = .25Z_{13} + .18Z_{23} + .24Z_{31} + .17Z_{39} + .12Z_{36} - .15Z_{33} + .14Z_{34} + .09Z_{12} - .08Z_{32}$$

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร

#### Abstract

The purposes of this research were to study the level of the organizational commitment, the relationship of organizational commitment to teachers, factors affecting organizational commitment, and to create the equation that could be predicted the organizational commitment of teachers. The sample was 450 teachers in school under the secondary educational service area office 9, and was randomly selected by stratified random sampling by using school size as strata. The instrument used for collecting data was five-rating scale questionnaire, which was divided into 4 parts; organizational commitment of teachers in school, the organizational climate, the school culture, and the teachers motivation. The discrimination was between .28-.83 and the reliability was .86, .87, .96, and .93 in sequence. Using a computer software program to analyze the data. The data analysis was done by mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed as follow:

1. The factors of the organizational climate, school culture, motivation and organizational commitment of teachers in school under the secondary educational service area office 9 in overall and in each aspect were at a high level.

2. The factors of the organizational climate, school culture, motivation which related to organizational commitment of teachers in school under the secondary educational service area office 9 were correlated to a medium level at the .01 level of significance.

3. Organizational climate, school culture, motivation were affected the organizational commitment of teachers in school under the secondary educational service area office 9 were at the .05 level of significance.

4. The prediction score of the factors affected the organizational commitment of teachers in school under the secondary educational service area office 9 with 57.30 percent that could be written in the form of follows equation is:

$$\hat{Y} = .70 + .21X_3 + .15X_8 + .23X_9 + .14X_{17} + .09X_{14} - .12X_{11} + .13X_{12} + .07X_2 - .06X_{10}$$

Or in the standard equation below.

$$\hat{Z} = .25Z_3 + .18Z_8 + .24Z_9 + .17Z_{17} + .12Z_{14} - .15Z_{11} + .14Z_{12} + .09Z_2 - .08Z_{10}$$

**Keyword :** Organizational commitment

#### บทนำ

องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็เป็นการทำงานในลักษณะกลุ่มงานหรือทีมงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารงานและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะให้งานของฝ่ายต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีความนึกคิด และมีความเข้าใจตนเองที่แตกต่างกัน อาจจะขาดเหตุผลได้เสมอ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถรวมพลังของสมาชิกกลุ่ม เป็นผู้นิเทศสั่งการ ตลอดจนคอยเป็นผู้ชี้แนะและกำกับการทำงาน โรงเรียนก็เช่นเดียวกันการบริหารงานของผู้นำจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร [1] เพราะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กร

**วารสารบริหารการศึกษา มศว**  
**ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558**

16

เป็นหลัก ถ้าผู้นำแสดงบทบาทและหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้อง จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขด้วย [2]

สิ่งสำคัญที่ควรตระหนักอยู่เสมอคือองค์การจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งต้องมาจากความภักดีของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การที่แสดงทั้งทางด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ ซึ่งการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ต้องอาศัยทรัพยากรคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากขาดบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือพัสดุมากเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์การนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี [3] ดังนั้นผู้นำจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งในการจัดการบริการทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาแต่ละระดับ โรงเรียนถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพโรงเรียนจำเป็นต้องมีครูที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ครูจึงถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อโน้มน้าวใจให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้งานด้านการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจะส่งผลดีต่อตัวนักเรียนมากที่สุด [4]

การที่องค์การจะเกิดความผูกพันนั้นจะต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้อง ซึ่งมี ศิริพร นาคสุวรรณ [5]; สาธิต รื่นเรใจ [6]; รัตนา บุตรดี [7]; เฉลียว ภาวะสัย [8]; นลินี สุวรรณโชติ [9]; ลำพันธ์ ราษี [10]; สิริมงคล นวสกุลชนนทร์ [11]; ศิวชาติ แสงทอง [12]; คลฤดี เกตุรุ่ง [13]; ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ซึ่งมีหลายประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูจากนักวิชาการข้างต้น ประกอบด้วย 1) บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน 2) วัฒนธรรมขององค์การของโรงเรียน 3) แรงจูงใจในการทำงานของครู

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบปัญหาการโอนย้ายของครูค่อนข้างมาก เป็นเพราะภารกิจของครูมีใช้เฉพาะแก่การสอนนักเรียนเท่านั้น ครูจะต้องรับผิดชอบงานอื่นๆ อีกนานัปการ ครูจึงคิดที่จะย้ายหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ จากข้อมูลด้านบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีครูทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษาจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเมื่อครูรอเรียกโอนย้ายหรือเรียกบรรจุแทนอัตราที่มีการโอนย้ายไป ครูที่ทำการสอนแทนต้องรับภาระหนักมากขึ้น หรือได้สอนในวิชาที่ไม่ถนัด ซึ่งเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ [14]

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความผูกพันของครู บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มใจที่อยู่กับองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

#### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจ

**วารสารบริหารการศึกษา มศว**  
**ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558**

17

ในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,041 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan [15] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถาม มี 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ Steers & Porter [16] 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29-.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ Litwin & Stringer [17] มี 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ 2) บรรยากาศแบบสนิทสนม 3) บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน และ 4) บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.76 และมีค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ .87 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ Cameron & Quinn [18] 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย 2) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 3) ด้านวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น และ 4) ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาด จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .33-.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg [19] 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28-.74 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขออนุญาตระงับในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 2) ติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดนัดเวลาในการเก็บข้อมูล 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 460 ฉบับ โดยสรุปผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.83 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 4) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสและให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ 2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 3) นำผลการวิเคราะห์ไปแปลความหมายตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

18

**ผลการวิจัย**

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 มีความสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.30 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .70 + 21X_{13} + .15X_{23} + .23X_{31} + .14X_{39} + .09X_{36} - .12X_{33} + .13X_{34} + .07X_{12} - .06X_{32}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .25Z_{13} + .18Z_{23} + .24Z_{31} + .17Z_{39} + .12Z_{36} - .15Z_{33} + .14Z_{34} + .09Z_{12} - .08Z_{32}$$

**อภิปรายผล**

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินณา แก้วงาม [20] พบว่า

สภาพบรรยากาศในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา ชุมทัพ [21] พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความเชื่อ ค่านิยม และการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีแบบแผนการเป็นสมาชิกที่ดีตามที่องค์การได้วางแนวทางปฏิบัติไว้ รวมถึงการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา สุวรรณโชติ [9] พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ว่องประชาณุกุล [22] พบว่า วัฒนธรรมในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี อยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี งานที่ครูต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง นอกจากนี้บุคลากรในโรงเรียนให้ความสนิทสนมและความไว้วางใจกัน มีความรักความสามัคคีเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคทิพย์ นิยมพงษ์ [23] พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร อัมวิเศษ [24] พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในความรู้สึกรักของครูโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง การปกป้อง

ชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ คุรุปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และเต็มใจทำงานหนัก หากการทำงานของตนเองมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ อีกทั้งเชื่อมั่นว่านโยบายที่โรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายที่ดี และคิดว่าเมื่อโรงเรียนประสบผลสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของตนเองด้วย สอดคล้องกับสุวรรณิ โกเมศ [25] ได้สรุปเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ดีและแน่นแฟ้น โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยเชษฐ เรื่องไฟโรจน์ [26] พบว่า ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ทั้งในสถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูจนเกิดความผูกพัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ ขำเรือง [27] พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีญา มานะกิจ [28] พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครูไม่รู้สีกกกดดัน ได้พูดคุยปรึกษาและมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันละกัน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อวิถีชีวิตในการดำเนินงานของครูทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา บุตรศรี [7] พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 89.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เจตคติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของลำพันธ์ ราษฎร์ [10] พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ร้อยละ 77.2 ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ ด้านปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ร่วมกัน

พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 57.30 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้คำนึงถึงการทำงานและความพึงพอใจของครูเป็นสำคัญ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารจึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และนำไปสู่ความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนลินี สุวรรณโชติ [9] พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของดลฤดี เกตุรุ่ง [13] พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 50.7

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงบรรยากาศแบบการใช้อำนาจในโรงเรียนให้มีความเป็นกันเองมากขึ้น โดยให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยให้โรงเรียนเน้นการแสวงหาทรัพยากรใหม่ ๆ และสร้างสิ่งที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ ตลอดจนเน้น

การบริหารงานที่ทำให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทายคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีอิสรภาพและความโดดเด่นส่วนบุคคล

3. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มีความเหมาะสม และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับครู
4. ด้านความผูกพันองค์กรของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรหาวิธีการให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งควรพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามที่กำหนด และบริหารงานของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสูงที่สุดสามอันดับแรก คือ ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น และปัจจัยการได้รับความสำเร็จ ตามลำดับ ดังนั้น ควรศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน วัฒนธรรมแบบลำดับขั้น และการได้รับความสำเร็จ
2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม และปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 57.30 ซึ่งควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

21

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศจี อนันต์นพคุณ. (2552). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุรีการกราฟฟิค.
- [2] อาคม วัชรสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [3] Baron, R. A. (1986). **Behavior in Organization**. Boston: Allyn ang Bacon.
- [4] ทิพวรรณ โอบคลั่ง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [5] ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [6] สาธิต รื่นเรใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] รัตนา บุตรดี. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [8] เฉลียว ภากะสัย. (2550). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [9] นลินี สุวรรณโชติ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [10] ลำพันธ์ รามิ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- [11] สิริพงศ์ นวสกุลชนนท์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [12] ศิวชาติ แสงทอง. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [13] ดลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [14] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2557). แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2557. สุพรรณบุรี: ฝ่ายนโยบายและแผนงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
- [15] Krcjcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining



วารสารบริหารการศึกษา มศว  
ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

22

- Sample Site for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3):607-610.
- [16] Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- [17] Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Harvard University Press.
- [18] Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (1999). **Diagnosing and Changing Organization Culture :Base on Competing Value Framework**. Michigan: Addison-Wesley.
- [19] Frederick, Herzberg et al. (1959). **The Motivation of Work**. New York: John Wiley & Sons.
- [20] วินณา แก้วงาม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [21] จันทนา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [22] เจริญ ว่องประชาณุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [23] ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [24] พชร อิมวิเศษ. (2548). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [25] สุวรรณิ โกเมศ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [26] ปิยะเชษฐ์ เรื่องไฟโรจน์. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [27] ปาริชาติ จำเริญ. (2554, มกราคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารสมาคมนักวิจัย. 17(1): 90-101.
- [28] ณัฐญา มานะกิจ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.