

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

สุภัค สมบูรณ์โชคดี¹

สุมิตร สุวรรณ²

ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 06-33916789 อีเมล: supak.som@ku.th

รับเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2568 ตอรับเมื่อ 25 เมษายน 2568. 10.14416/j.faa.2026.25.002

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน และ 2) เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามเพศ อายุ และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 95 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น 0.946 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ non-parametric test for two independent samples ด้วยวิธีการของ Mann-Whitney U test และการทดสอบ non-parametric K independent samples ด้วยวิธีการของ Kruskal-Wallis H Test (non-parametric ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร 2) การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร จำแนกตามวิทยฐานะ ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

² ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

³ ดร.ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Organizational Commitment of Government Teachers at Mathayom Thanbin Kamphaeng Saen School, Nakhon Pathom Province

Supak Somboonchokdee¹

Sumit Suwan²

Thitikamonsiri Lapo³

¹ Corresponding Author, Tel. 06-33916789, E-mail: supak.som@ku.th

Received 8 February 2025; Accepted 25 April 2025 10.14416/j.faa.2026.25.002

Abstract

This research aimed to (1) study the level of organizational commitment among government teachers at Mathayom Thanbin Kamphaeng Saen School; and (2) compare personal characteristics with organizational commitment among these teachers based on gender, age, and academic rank. The sample group consisted of 95 government teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.946. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The non-parametric Two-sample independent test was conducted using the Mann-Whitney U test, and the non-parametric K-sample independent test was performed using the Kruskal-Wallis H Test (non-parametric ANOVA). The research findings revealed that (1) the overall organizational commitment of government teachers at Mathayom Thanbin Kamphaeng Saen School was at the highest level. The mean scores, in descending order, were pride in being part of the organization, willingness and dedication to work for the organization, loyalty to the organization, desire to remain a member, and willingness to sacrifice for the organization. (2) When comparing personal characteristics with organizational commitment, there was no significant difference by gender. However, when categorized by age, there were statistically significant differences at the .05 level regarding willingness and dedication to work for the organization, loyalty to the organization, and willingness to sacrifice. When categorized by academic rank, no significant differences were found.

Keywords : Educational Administration, Human Resource Management, Organizational Commitment

¹ Master's Student, Educational Administration, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus.

² Professor, Group Captain, Ed.D., Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus.

³ Ph.D., Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus.

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญคือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา เช่น การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ การบริหารจัดการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพเพื่ออนาคตของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในยุคที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์กรต้องปรับตัวด้วยการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้ในระยะยาว การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม (สุมิตร สุวรรณ, 2565) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร (วีรภัทร สภากาญจน์, 2564)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพจากระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะความท้าทายของงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าจ้าง ตามลำดับ (นนทิกามาภมาย และคณะ, 2560) นอกจากนี้ผลการศึกษาของโสมยสิริ มูลทองทิพย์ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ผลการศึกษาของสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน วิทยฐานะ และกลุ่มสาระ ไม่มีผลต่อความผูกพัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร โดยปัจจุบันจะได้ยินกระแสข่าวที่มีข้าราชการครูลาออกจากราชการอยู่เป็นระยะ ๆ ถึงแม้ต้องผ่านการสอบแข่งขันจำนวนมาก งานที่ทำงานมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีก็ตาม

ปัจจุบันได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแพร่หลาย ซึ่งดำเนินการในบริบทของโรงเรียนรัฐบาลอื่น ๆ แต่ยังไม่มีการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมฐานบึงกุ่ม เนื่องจากในบริบทของโรงเรียนแห่งนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติในการมองงานที่แตกต่างกัน ครูที่มีช่วงวัยแตกต่างกันและการมีวิทยฐานะต่างกัน มีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อโรงเรียนที่แตกต่างกัน บางท่านมีแรงจูงใจและเป้าหมายในอาชีพที่ชัดเจน มั่นคงในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้แม้ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐมหรือจังหวัดใกล้เคียงเลย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบึงกุ่ม เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และวิทยฐานะ ว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนนี้อย่างไร อีกทั้ง เพศ อายุ และวิทยฐานะ ก็เป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย ซึ่งผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูที่ได้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น ๆ เพื่อให้เห็นแนวโน้มและข้อสรุปที่ชัดเจนขึ้น และช่วยให้โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงถึง ความผูกพันทางจิตใจและอารมณ์ ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงบทบาทของตนเองในองค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนี้ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของผลประโยชน์ทางวัตถุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่บุคคลยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และการมีส่วนร่วมกับองค์กรด้วยความสมัครใจ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นของตนเอง 2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ในบทบาทการทำงานของตนเอง 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกผูกพันและความรักที่มีต่อองค์กร

ซูซีย์ สมิทธีโกร (2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหลายประการ เช่น การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การลาออกจากงาน นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ด้วยกันหลายทฤษฎีซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีที่เน้นสถานการณ์ ทฤษฎีที่เน้นคุณลักษณะของบุคคล และทฤษฎีที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในชีวิต การขาดงานและการลาออกจากงาน

Meyer และ Allen (1991) ได้พัฒนาโมเดลที่เรียกว่า โมเดลองค์ประกอบสามประการของความผูกพันต่อองค์กร (Three-Component Model of Organizational Commitment) ในปี 1991 โมเดลนี้ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเนื่องจากมีความรักและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากมองว่าไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าหรือมีความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร 3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกจงรักภักดีและความรู้สึกที่ควรอยู่กับองค์กร เนื่องจากรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

Steers (1997, อ้างถึงใน สาวิตรี เฉลิมนิพนธ์, 2558) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) 3) ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่

เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น 2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น 3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

จากการศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เหมือนกันในหลายด้าน ผู้วิจัยจึงสรุปวิเคราะห์แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน การสรุปองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้เกิดจากการผสานแนวคิดจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและมีพื้นฐานมาจากการศึกษาวิจัยที่ได้รับการพิสูจน์ว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุมองค์ประกอบหลักในด้านที่นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและเป็นด้านที่ผู้วิจัยให้ความสนใจเพราะ สามารถอธิบายและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรได้เข้าใจง่าย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนที่ศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ 1. ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 5. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นิกร แดงรอด (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ความคงอยู่ พฤติกรรม และจิตใจ ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีความผูกพันสูงสุด ขณะที่ข้าราชการอายุ 18-28 ปี มีความผูกพันต่ำสุด นอกจากนี้ ข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีสถานภาพสมรส และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันสูงสุด รวมถึงข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานและรายได้สูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

กรกนก เจริญสุข (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในเรื่องลักษณะของการทำงาน ไม่ได้มีข้อจำกัดในการทำงานว่าต้องเป็นเพศหญิงหรือเพศชายเท่านั้นที่จะทำงานนั้นๆได้ โดยองค์กรให้ออกโอกาสในการแสดงออกถึงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการแสดงความคิดเห็นด้วย ส่วนอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย พนักงานที่มีอายุ 40 – น้อยกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะและการตัดสินใจที่สุ่มรอบคอบมากกว่า มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่มากกว่า รวมถึงความต้องการความมั่นคงที่มากกว่า อีกทั้งมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและมีครอบครัวแล้ว ทำให้พนักงานที่มีอายุมากเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรเพื่อไปเป็นสมาชิกร่วมกับองค์กรอื่น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่ระดับอายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

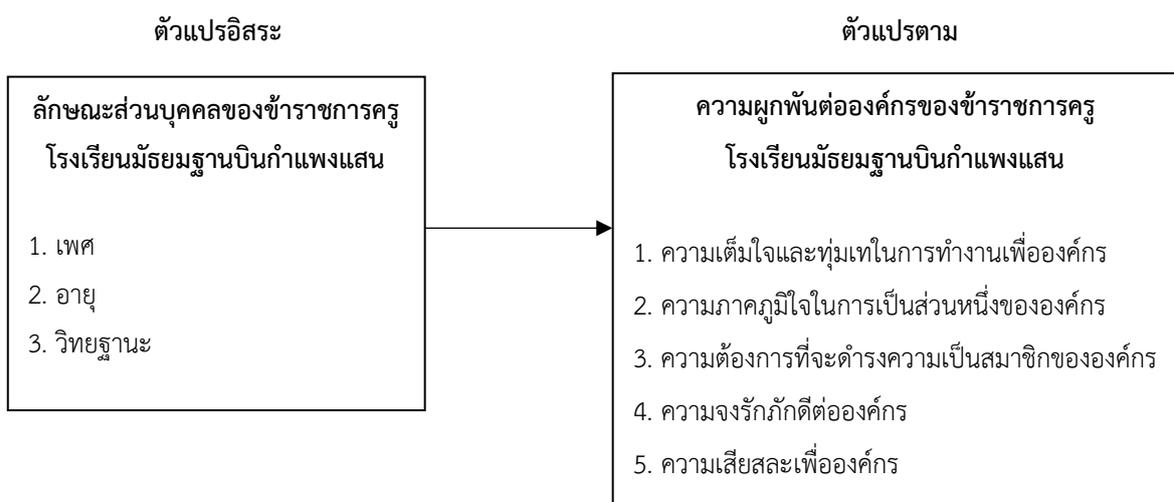
ซึ่งอาจจะเป็นเพราะคุณสมบัติส่วนตัวในเรื่องของวุฒิการศึกษา สถานภาพยังโสด วุฒิภาวะ การตัดสินใจรวดเร็วและมีโอกาสในการมองหาสิ่งที่ดีกว่าในปัจจุบัน จึงทำให้พนักงานในระดับอายุ 20 น้อยกว่า 30 ปีนี้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากความสำเร็จ ความมุ่งมั่น ความจงรักภักดี ค่านิยมองค์กร ความก้าวหน้า และเป้าหมายองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดสถานศึกษา ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และวิทยฐานะไม่มีผลต่อความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีอายุระหว่าง 31-39 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนมากกว่าครูที่มีอายุในช่วงอายุอื่น ๆ

สุชาดา ขาวเครือ (2563) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ยังพบว่า วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งสิ้น

3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. วิธีการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด จำนวน 125 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด จำนวน 95 คน โดยผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967, as cited in Asenahabi & Peters, 2023) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นประเภทแบบตรวจสอบรายการ (check-list) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และวิทยฐานะ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากนักทฤษฎีและนักวิจัยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 5 ข้อ 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ และ 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ ตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม กรรมการสถานศึกษาผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด และอดีตข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่เคยปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด รวมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนนโดยใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น และใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.946 และตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้อิสระต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด จำนวน 95 ฉบับ โดยใช้รูปแบบของกูเกิลฟอร์ม (Google form) ไปยังแพลตฟอร์ม แอปพลิเคชัน Line และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 95 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง กลางเดือนพฤศจิกายน ถึงต้นเดือนธันวาคม 2567 ระยะเวลารวม 18 วัน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อนำมาคำนวณและหาค่าสรุปแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ Non parametric Two Independent Samples ด้วยวิธีการของ Mann-Whitney U test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ (ชายและหญิง) และวิทยฐานะ (มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ) และการทดสอบ Non Parametric K Independent Samples ด้วยวิธีการของ Kruskal-Wallis H Test (Non-parametric ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่

อายุ (อายุระหว่าง 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี) กรณีพบความแตกต่างใช้สถิติการทดสอบ Non parametric Two Independent Samples ด้วยวิธีการของ Mann-Whitney U ในการทดสอบรายคู่

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	4.70	0.36	มากที่สุด	2
2. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.74	0.37	มากที่สุด	1
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.57	0.44	มากที่สุด	4
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.60	0.46	มากที่สุด	3
5. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.46	0.57	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.62	0.37	มากที่สุด	

ข้อมูลตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.37) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.36) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.46) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ และสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.57)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				Z	Asymp. Sig.
	เพศชาย (n = 36)		เพศหญิง (n = 59)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	4.72	0.34	4.68	0.38	-.249	.803
2. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.75	0.28	4.74	0.42	-.668	.504
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.52	0.42	4.61	0.46	-1.092	.275
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.61	0.44	4.60	0.48	-.132	.895
5. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.56	0.50	4.41	0.60	-1.047	.295
ภาพรวม	4.63	0.33	4.61	0.39	-.135	.893

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อมูลตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม
ฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบ Non parametric Two Independent Samples ด้วยวิธีการ
ของ Mann-Whitney U พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5.3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	21-30 ปี (n = 25)		31-40 ปี (n = 44)		41-50 ปี (n = 18)		51-60 ปี (n = 8)		df	Chi- Square	Asymp. Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1. ด้านความเต็มใจและ ทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์กร	4.67	0.34	4.60	0.37	4.86	0.36	4.97	0.07	3	15.613	.001*
2. ด้านความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	4.62	0.42	4.80	0.31	4.69	0.46	4.92	0.15	3	4.995	.172
3. ด้านความต้องการที่ จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร	4.46	0.48	4.57	0.42	4.61	0.47	4.85	0.23	3	5.464	.141
4. ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	4.55	0.50	4.54	0.47	4.66	0.44	5.00	0.00	3	10.541	.014*
5. ด้านความเสียสละเพื่อ องค์กร	4.42	0.61	4.38	0.49	4.57	0.70	4.85	0.30	3	8.878	.031*
รวมเฉลี่ย	4.55	0.40	4.58	0.32	4.68	0.44	4.92	0.10	3	11.679	.009*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อมูลตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม
ฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบ Non Parametric K Independent Samples ด้วยวิธีการของ
Kruskal-Wallis H Test (Non-parametric ANOVA) พบว่า ในภาพรวมครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความ
เสียสละเพื่อองค์กร ในขณะที่ครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วน
หนึ่งขององค์กรและด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร	ช่วงอายุ	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ด้านที่ 1 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	21-30 ปี	.437	0.18*	.022*
	31-40 ปี	-	.003*	.004*
	41-50 ปี	-	-	.691
ด้านที่ 4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	21-30 ปี	.710	.579	.017*
	31-40 ปี		.290	.001*
	41-50 ปี		-	.011*
ด้านที่ 5 ความเสียสละเพื่อองค์กร	21-30 ปี	.630	.257	.049*
	31-40 ปี	-	.049*	.009*
	41-50 ปี	-	-	.240
ภาพรวม	21-30 ปี	.866	.128	.010*
	31-40 ปี	-	.084	.001*
	41-50 ปี	-	-	.203

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อมูลตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม
ฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามอายุรายคู่ โดยใช้สถิติการทดสอบ Non parametric Two Independent Samples ด้วย
วิธีการของ Mann-Whitney U พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง
51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน
การทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความเต็มใจและทุ่มเทใน
การทำงานเพื่อองค์กร สูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี
มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี ด้านความ
จงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่า
ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี , 31-40 ปี และ 41-50 ปี และด้านความเสียสละเพื่อองค์กรแตกต่างกันจำนวน 3 คู่
ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความเสียสละเพื่อองค์กรสูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ
31-40 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความเสียสละเพื่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

5.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามวิทยฐานะ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	มีวิทยฐานะ (n = 55)		ไม่มีวิทยฐานะ (n = 40)		Z	Asymp. Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	4.69	0.38	4.71	0.35	.201	.841
2. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.78	0.36	4.68	0.38	1.638	.101
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.6	0.43	4.54	0.47	.556	.578
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.65	0.46	4.54	0.48	1.073	.283
5. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.48	0.54	4.45	0.61	.089	.929
รวมเฉลี่ย	4.64	0.37	4.58	0.37	.658	.510

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อมูลตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำแนกตามวิทยฐานะ โดยใช้สถิติการทดสอบ Non parametric Two Independent Samples ด้วยวิธีการของ Mann-Whitney U พบว่า ครูที่มีและไม่มีวิทยฐานะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

6. สรุปและอภิปรายผล

6.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูมีความมั่นคงในอาชีพและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร การที่โรงเรียนได้รับการยอมรับในระดับท้องถิ่น และได้เห็นความสำเร็จของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดกิจกรรมที่โดดเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูง อาจเสริมสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในบทบาทของครู ทำให้ข้าราชการครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในระดับท้องถิ่น อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในแง่ของการทำงานและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเครียดในการทำงานและทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การอบรม สัมมนา ทำให้ครูรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของยุพา กิจสงเสริมกุล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และผลการวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา

6.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนบึงกาฬแวงแสน จำแนกตาม เพศ อายุ และวิทยฐานะ

6.2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนบึงกาฬแวงแสน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนบึงกาฬแวงแสนทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความตั้งใจ ทุกุ่ในการทำงาน ได้ใช้โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมแตกต่างกันไปในเพศสภาพของแต่ละบุคคล ไม่ได้มีข้อจำกัดด้านเพศในการแสดงออกด้านความรู้ความสามารถและการแสดงความคิดเห็น ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับสุชาติดา ชาวเครือ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และกรรณก เจริญสุข (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลธ์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ

6.2.2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวม มีความแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีประสบการณ์การทำงานมายาวนาน ทำให้มีความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และครูในช่วงอายุนี้มักมีตำแหน่งและสถานะที่มั่นคงในองค์กร การใกล้ชิดถึงวัยเกษียณอาจทำให้ครูในกลุ่มนี้ต้องการสร้างผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ทำให้มีแรงจูงใจในการทุ่มเทเพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน ในขณะที่ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มักเป็นช่วงเวลาที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น เช่น ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งสำคัญหรือเป็นหัวหน้างานบางส่วน และยังเป็นช่วงที่ครูมักตั้งใจสร้างผลงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เช่น ข้าราชการครูพิเศษ เชี่ยวชาญ อาจมีผลต่อความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี อยู่ในช่วงที่กำลังสร้างตัวหรือปรับตัวในหน้าที่การงาน อาจยังไม่ได้รับบทบาทที่สำคัญมากนัก ทำให้ความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีแนวโน้มต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับกรรณก เจริญสุข (2560)

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี , 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในช่วงอายุ 51-60 ปี มักเป็นผู้ที่ทำงานในโรงเรียนมานาน มีความมุ่งมั่นที่จะปกป้องผลประโยชน์ของโรงเรียน มีสถานะและบทบาทที่มั่นคงในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระหรือผู้นำทางวิชาการ มักได้รับบทบาทในการให้คำปรึกษาหรือเป็นผู้ที่ช่วยสนับสนุนครูรุ่นน้อง ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและรู้สึกว่าการยอมรับและการปฏิบัติที่ดีมากกว่ากลุ่มครูที่อายุน้อยกว่า สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้กลุ่มครูช่วงวัย 51-60 ปีมีความรู้สึกอยากทำสิ่งที่ดี มุ่งมั่นที่จะรักษาคุณค่าและมาตรฐานของโรงเรียนเป็นการตอบแทนให้กับโรงเรียน ส่วนครูในช่วงอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี อาจมีมุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับองค์กร เช่น ต้องการความก้าวหน้าเร็วขึ้น หรือให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและชีวิตมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังคงอยู่ในช่วงเริ่มต้นของอาชีพการทำงาน ขาดความชัดเจนในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความชำนาญหรือเห็นคุณค่าของงานน้อยกว่า จึงอาจยังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควรและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สอดคล้องกับ Buchanan (1974) ที่ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า การที่ได้รับความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ความชัดเจนนี้จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและรู้ว่าจะคาดหวังอะไรจากพวกเขา หากองค์กรสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจนและสื่อสารอย่างถูกต้องจะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้มากขึ้น เช่นเดียวกับสธยา มหากณานนท์ (2551) ที่กล่าวว่า สมาชิกที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความเสียสละเพื่อองค์กรสูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความเสียสละเพื่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มครูในช่วงอายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี มักเป็นผู้ที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญของโรงเรียน มีประสบการณ์และความรับผิดชอบที่มากขึ้น อาจรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น ทำให้ต้องทุ่มเทเวลาและความพยายามมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อรักษามาตรฐานและพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งค่านิยม จิตวิญญาณของความเป็นครู ที่สั่งสมมานาน ส่งผลให้มีความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งครูที่อายุมากมักมีความมั่นคงทางอาชีพสูงกว่า อาจไม่ได้มองหาทางเลือกอื่นเหมือนครูรุ่นใหม่ ทำให้สามารถทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กรได้มากกว่า

6.2.3 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานปิ่นแก้วแสงไม่ได้ขึ้นอยู่กับวิทยฐานะ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานปิ่นแก้วแสงแสงทั้งที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ ต่างได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กรด้วยกันทั้งหมด ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และอาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแม้กระทั่งจิตวิญญาณของความเป็นครู ที่มีส่วนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับวิทยฐานะ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

7.1.1 จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานปิ่นแก้วแสง พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนและความสามัคคี พร้อมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่อุทิศตน รวมถึงสนับสนุนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้ดียิ่งขึ้น

7.1.2 จากผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานปิ่นแก้วแสง เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ดังนั้น โรงเรียนควรพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย โดยพิจารณาจากความต้องการ แรงจูงใจ และลักษณะการทำงานของครูในแต่ละกลุ่มอายุ เช่น 1) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพ เช่น การอบรม การศึกษาต่อ และการมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อเพิ่มความทุ่มเทในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในกลุ่มครูอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี 2) ส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สำหรับกลุ่มครูอายุระหว่าง 41-50 ปี และให้โอกาสในการเป็นที่ปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้สึกผูกพันและความเสียสละต่อองค์กร 3) ให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิการ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ในกลุ่มครูอายุระหว่าง 51-60 ปี และสร้างโอกาสในการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ครูรุ่นน้อง เพื่อรักษาความจงรักภักดีและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

7.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจและความทุ่มเทของข้าราชการครู เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ครูทุกช่วงวัยมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

7.2.2 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในบริบทที่แตกต่างกัน

7.2.3 ควรวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณก เจริญสุข. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์จำกัด และบริษัทในเครือ. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 12. (น. 642-651) มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. DPU Library. สืบค้นจาก <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Thanarat.Jee.pdf>
- นันทิกา มากมาย, ชูชีพ พุทธประเสริฐ และ ยงยุทธ ยะบุญธง. (2560). แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2)*, 1252-1267.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Nikorn_T.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่) (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1)*, 321-337.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2564). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(4)*, 350-358.
- สรยา มหาถนนวนนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน *สารสาสน์วิเทศบางบอน*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร]. Digital Research Information Center. สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/213626>.
- สาวิตรี เฉลิมวนิชย์. (2558). ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน). [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Sawittree_c.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. พิมพ์ครั้งที่ 1. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/strategy-policy-work-plan/reports-statistics/agency-survey/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1, 10,000 เล่ม). พริกหวานกราฟฟิค.
- สุชาดา ขาวเครือ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:274220

- สุนันทษา นิธิวาสิน. (2562). *ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร* [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=10791&context=chulaetd>
- สุพิชญ์ ลิ่มตระกูลไทย, & ประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2437-2449.
- สมิทร สุวรรณ. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนและองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: บริษัท เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- โสมย์สรี มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม* [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Silpakorn University Repository : SURE. สืบค้นจาก <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/8691?attempt=2&>

ภาษาอังกฤษ

- Asenahabi, B. M., & Peters, A. I. (2023). Scientific research sample size determination. *The International Journal of Science & Technoledge*, 11(7), 8–12.
- Buchanan, B. II. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2391809>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-)