

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา

THE FACTORS AFFECTING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL UNDER CHACHOENGSAO PROVINCIAL OFFICE
OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

ศิริวรรณ แม่นศิริ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
siri2027@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์การ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 66.80 เขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z'y = .384X_{13} + .208X_{11} + .213X_4 + .141X_8 + .137X_1$ ส่วนปัจจัยด้านความมีอิสระในงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้าน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความเด่นชัดของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

คำสำคัญ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ABSTRACT

This study aims to study 1) the level of factors affecting to organizational commitment of personnel, 2) the level of organizational commitment of personnel, 3) the relationships between factors and organizational commitment of personnel, and the factors affecting to organizational commitment of personnel. The samples of this study consisted of 144 personnel under Chachoengsao Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education. The questionnaire was used for collecting the data. Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis were used for analyzing the data.

The findings were as follows:

1. The factors affecting to organizational commitment of personnel as a whole was a high level, ranking by the mean scores from high to low: job performance factor, job dominance factor, compensation and benefits factor, and self-esteem on organization factor.

2. The organizational commitment of personnel as a whole was a high level, ranking by the mean scores from high to low: psychological, the social norms, and the existence.

3. The relationships between factors and the organizational commitment of personnel were positively with statistically significant at .05

4. The factors affecting to organizational commitment of personnel were compensation and benefits factor, decentralization administration, participle trust and reliability of organization, and job performance factor. It could predict organizational commitment of personnel organizational commitment of personnel under chachoengsao provincial office of the non-formal and informal education at 66.80 percent, and could be written the standard Quotation as $Z'y = .384X_{13} + .208X_{11} + .213X_4 + .141X_8 + .137X_1$, on the job autonomy, the factors of interact with others, job variety, the self-esteem organization, attitudes toward colleagues, expectation to response from organization, job dominance did not affect to organizational commitment of personnel.

Keywords

factor affecting to organizational commitment of personnel,
Organizational commitment of personnel

บทนำ

“การให้การศึกษาแก่นักเรียนโดยความหมายรวบยอด ได้แก่ การช่วยให้บุคคลค้นพบวิธีดำเนินชีวิตโดยทางที่ชอบไปสู่ความเจริญและความสุขตามอัธยาศัยของตน ผู้สอนมีหน้าที่ที่จะหาวิชาความรู้และวิธีการครองชีวิตที่ดีมาให้ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์สามารถเรียนรู้ได้ก้าวหน้าและดำเนินชีวิตต่อไปได้ดีตามทำนองคลองธรรมจนบรรลุจุดหมาย และในการนี้ผู้สอนจำเป็นต้องมีวิธีการอันแนบคาย ทั้งในด้านให้วิชาการและในด้านอบรมความประพฤติปฏิบัติทุกขั้นตอนโดยลำดับ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสมบูรณ์ กล่าวคือ สามารถให้การศึกษาแก่ศิษย์ได้ครบทุกส่วน” พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 13 กันยายน 2522 (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สำนักหอสมุดกลาง, 2555) ดังนั้นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาในวิถีชีวิตของประชาชนมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 15 กล่าวว่า การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 7)

องค์การ เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ในส่วนขององค์การของรัฐ บุคลากรถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ นอกจากนี้องค์การที่ประสบความสำเร็จสิ่งสำคัญคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ เป็นตัวจักรขับเคลื่อนให้องค์การเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ดังนั้น เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์การแล้วนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานที่สุด และในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ จะแสดงออกทางพฤติกรรมที่องค์การไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้น เช่น ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดความรับผิดชอบ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ซึ่งการที่คนจะทำงานอยู่กับองค์การได้นั้นไม่ใช่มองเพียงด้านเดียวแต่ยังต้องมองในด้านขององค์การด้วย ซึ่งในด้านของ

องค์กรนั้นมีปัจจัยค่อนข้างหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของคนกับองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เช่น สเตียร์ (Steers, 1977, p. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้เป็นเครื่องทำนายการลาออกจากองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเครื่องมือชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับการบริหารงานขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ประกอบกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นองค์กรที่มีหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุและสถานที่ โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ โดยในปีงบประมาณ 2555 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา มีบุคลากรในสังกัด จำนวน 227 คน และสถานศึกษาแต่ละแห่งมีข้าราชการประมาณ 2-3 คน นอกนั้นเป็นลูกจ้างชั่วคราว ขณะเดียวกันประสบปัญหาบุคลากรลาออกบ่อยทำให้ขาดแคลนบุคลากรและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติการลาออกของบุคลากร ในปีงบประมาณ 2555 พบว่า มีอัตราการลาออกคิดเป็น 7.1% ซึ่งเป็นข้อมูลสถิติที่สูงทำให้ต้องมีการใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไป (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา, กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา, 2555, หน้า 37) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นย่อมทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลงไป และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์การและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้นและอาจส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา น้อยลง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และด้านเวลา ดังนี้

ด้านเนื้อหา

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 46-56), เมอร์เดย์, พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 29-31), แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1975, pp. 159-170), กรูบแมน (Gubman, 1998, p. 188), บุชานันท์ (Buchanan, 1974, pp. 550-560), ดันแฮม, กรูเบ และคาสเตเนดา (Dunham, Grube & Castaneda, 1994, pp. 379-380), เชอริงตัน (Cherington, 1994, p. 276), ดีโคทิสและซัมเมอร์ (Decotis, & Summer, 1987, pp. 445-470), บารอน (Baron, 1986, pp. 162-163), อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990, pp.1-18), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 45-46), สวนีย์ แก้วมณี (2549, หน้า 13-14), และสามารถสรุปรวมเป็น 13 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ความมีอิสระในงาน 3) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5) ความหลากหลายของงาน 6) โอกาสก้าวหน้าในงาน 7) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ 8) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ 9) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน 10) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ 11) ลักษณะการกระจายอำนาจ 12) ความเด่นชัดของงาน 13) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990, pp. 1-18) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 144 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 144 คน

ด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.2556 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 13 ปัจจัย ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_1) 2) ความมีอิสระในงาน (X_2) 3) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_3) 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_4) 5) ความหลากหลายของงาน (X_5) 6) โอกาสก้าวหน้าในงาน (X_6) 7) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_7) 8) ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร (X_8) 9) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (X_9) 10) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_{10}) 11) ลักษณะการกระจายอำนาจ (X_{11}) 12) ความเด่นชัดของงาน (X_{12}) และ 13) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{13})

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 144 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) จากนั้นนำมากำหนดสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 144 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน โดยนำเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาแล้วเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เมื่อนำเครื่องมือไปทดลองเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และ .88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้ (Try out) ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดฉะเชิงเทรา ในการขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2 การส่งมอบแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง

3.3 การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง ได้รับคืนมา 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ตัวแปร โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2546, หน้า 316)

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 77.10 เป็นเพศชาย ร้อยละ 22.90 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 4 ปี มากที่สุด ร้อยละ 47.20 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี ร้อยละ 20.80 มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปี ร้อยละ 18.10 และมีระยะเวลาในการทำงาน 4 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 3.50 เป็นครู กศน.ตำบล มากที่สุด ร้อยละ 29.20 รองลงมา คือ ครูผู้สอนคนพิการ ร้อยละ 26.40 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ร้อยละ 8.30 ส่วนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ครู ศรช. และครู ปวช. น้อยที่สุด ร้อยละ 1.40

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.28$) รองลงมาคือ ด้านความเด่นชัดของงาน ($\bar{X}=3.95$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.87$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}=3.17$)

3. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.73$) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}=3.64$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.49$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy}=.773$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ระดับปานกลางและระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r_{x_{13}y}=.697$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะการกระจายอำนาจ ($r_{x_{11}y}=.675$) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r_{x_{6}y}=.627$) ส่วนปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญ ($r_{x_{7}y}=.248$)

5. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (X) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Y) พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{13}) ด้านลักษณะการกระจายอำนาจ (X_{11}) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_4) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ (X_8) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Y) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 66.80 เขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z'y = .384X_{13} + .208X_{11} + .213X_4 + .141X_8 + .137X_1$ ส่วนด้านความมีอิสระในงาน (X_2) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_3) ด้านความหลากหลายของงาน (X_5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (X_6) ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (X_7) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (X_9) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (X_{10}) และด้านความเด่นชัดของงาน (X_{12}) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากร มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้วิจารณญาณของตนเองคิดตัดสินใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถการทำงานในองค์การอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส แก้วมี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1977, pp.46-56) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านงานที่ทำและปัจจัยประสบการณ์การทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพ อีกทั้งลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องร่วมกันปฏิบัติและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ จึงทำให้บุคลากรทำงานด้วยใจรักส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากร มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การแสดงออกมาโดยยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จึงทำให้ตั้งใจทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความเชื่อสัตย์ จงรักภักดีและเสียสละในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเมือง ไตรนุช (2554, หน้า 42-44) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers, 1991, p. 79) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกของสมาชิกที่มีต่อองค์การ มีคุณลักษณะที่สำคัญ

ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .773$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา มังคะตา (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความไว้วางใจ รู้สึกใกล้ชิดและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 13 ปัจจัย และมี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีนโยบายการบริหารในด้านเงินเดือนประจำและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจัดสรรให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง รวมถึงมีการยึดแนวปฏิบัติในการลาพักตามความจำเป็น เช่น ลาภัก ลาป่วย และลาหยุดพักผ่อนประจำปี

4.2 ปัจจัยด้านลักษณะการกระจายอำนาจ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการบริหารการกระจายอำนาจความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง

4.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบต่อองค์กร มีการปรึกษากันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรอยู่เสมอ รวมถึงมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยที่บุคลากรยินดีที่จะอุทิศเวลาในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

4.4 ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้สึกว่าการที่ให้อยู่ช่วยให้มีเกียรติยศและได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงานและมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรเมื่อประสบปัญหา จึงทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกไปที่อื่น

4.5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการมอบหมายให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับคุณสมบัติความรู้ความสามารถ รวมถึงเปิดโอกาสให้นำความรู้ความสามารถมาพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ จึงเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ปัจจัยด้านความรู้ถือว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและมีการจัดการความรู้ในองค์การ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย อีกทั้งผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสนใจติดตามความคืบหน้าการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เพื่อให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นองค์การควรดำเนินการให้บุคลากรคงไว้ซึ่งความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ สร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างค่านิยมด้านความมั่นคงให้บุคลากร โดยทำความเข้าใจเรื่องการปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ว่าหากเปรียบเทียบกับองค์การอื่นแล้ว จะมีความมั่นคงหรือมีความก้าวหน้าอย่างไร เป็นต้น

3. ปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก แต่ปัจจัยด้านความรู้ถือว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นองค์การ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้ใช้วิจารณ์ญาณ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงาน เนื่องจากการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์การ อีกทั้งควรมีการจัดระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอื่นที่มีอัตราการลาออกน้อย

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา มังคะตา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เวส เทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑามาส แก้วมี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัด สำนัก บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปรินญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นิสตากร เวชยานนท์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก www.geocities.com
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการ บริหารคน. 27(3), 10-16.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). กฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอม มิวนิคชั่น.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา, กลุ่ม ยุทธศาสตร์ และการพัฒนา. (2555). สรุปผลการปฏิบัติงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ 2555. ฉะเชิงเทรา : ม.ป.พ.
- สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555). พระบรมราโชวาท พระราโชวาทพระ โอวาท พิธีพระราชทานปริญญาบัตรกิตติมศักดิ์และปริญญาบัตร วิทยาลัยวิชาการศึกษา และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2502- 2551. สืบค้นจาก [http://lib.swu.ac.th/th/index.php?option=com_content &view=article&id=414:2011-11-23-07-16-26&catid=125:2011-07-18-05-45-50&Itemid=100092](http://lib.swu.ac.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=414:2011-11-23-07-16-26&catid=125:2011-07-18-05-45-50&Itemid=100092)
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *The Journal of Occupational Psycholog.* 63(1), pp.1-18.
- Baron, A.R. (1986). *Behavior in Organization*. (2nd ed). Boston : Allyn and Bacon.

- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**. 19, pp.533-546.
- Cherrington, D.J. (1994). **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance**. (2nd ed). Boston : Allyn & Bacon.
- Decotis, T.A., & Summer, T.A. (1987). A path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. **Human Relation**. 40(7), pp.445-470.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment : The Utility of An Integrative Definition. **Journal of Applied Psychology**. 79(3), pp.379-380.
- Gubman, L.E. (1998). **The Talent Solution. Aligning Strategy and People to : Achieve Extraordinary Results**. The United States of America : McGraw-Hill Companies.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of applied psychology**. 60(2), pp.159-170.
- Krejcie, R.A., & Morgan, D.w. (1970). **Determining sample size for research**. activities, Education and Psychological Measurement.
- Mowday, R.M., Porter, L.W. & Steers, R.M., (1982). **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academt Press.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22(1), pp.46-75.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. (4th ed). New York : Harper Collins.