

ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อ การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

Organizational Commitment and Career Advancement Opportunities
affecting the Retention of Private School Teachers in Chonburi Province

นัจนันท์ สุวรรณโมลี¹ ไพรินทร์ ทองภาพ² และจินดาภา ลีนิวา³

Nudjanun Suwanmolee, Phairin Thongpharp and Jindapa Leeniwa

Received: April 30, 2025

Revised: July 31, 2025

Accepted: July 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมี รวมทั้งหมด 38 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 4,248 คน ประเมินค่าสัดส่วนของประชากรของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

¹⁻³ มหาวิทยาลัยบูรพา; Burapha University

โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 4) สมการพยากรณ์มีดังนี้

สมการพยากรณ์การดำรงรักษารักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี คือ

$$\hat{Y} = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(X_1) + 0.238(X_2)$$

สมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ

$$\hat{Y} = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ, การดำรงรักษา, ครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the level of organizational commitment, career advancement, and teacher retention in private schools in Chonburi province; 2) to compare organizational commitment, career advancement, and teacher retention in private schools in Chonburi province classified by personal factors; 3) to study the relationship between organizational commitment and career advancement and its impact on teacher retention in private schools in Chonburi province; and 4) to create a predictive equation for organizational commitment and career advancement and its impact on teacher retention in private schools in Chonburi province. This was the quantitative research. The population used in this study was general education private school teachers in province under the Office of the Private Education Commission. The scope of the study focused on large and extra-large educational institutions, totaling 38 schools with a total population of 4,248 teachers, using Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.'s population estimation method. The sample size was 353 people, selected using simple random sampling. Data was collected using a 5-level Likert scale questionnaire. The statistical

methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) the overall level of teacher retention in private schools in Chonburi province was high; 2) a comparison of teacher retention in private schools in Chonburi province, categorized by personal factors such as gender, age, marital status, education level, length of service, and income, did not differ significantly at the .05 level; 3) organizational commitment and career advancement had a significant positive correlation with teacher retention in private schools in Chonburi province at the 0.01 level; 4) the predictive equation was as follows:

The predictive equation for teacher retention in private schools in Chonburi Province was:

$$\hat{Y} = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(X_1) + 0.238(X_2)$$

The predictive equation for career advancement was:

$$\hat{Y} = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

Keywords: organizational commitment, career advancement development, retention, private school teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีคุณภาพ คุณธรรม และปัญญา อันนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต การศึกษายังช่วยขัดเกลาคนให้เจริญทั้งทางปัญญาและจิตใจ สำหรับระบบการศึกษาในโรงเรียนของประเทศไทยนั้น แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ โรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนราษฎร์หรือที่เรียกว่าโรงเรียนเอกชน โดยโรงเรียนเอกชนบริหารจัดการโดยกลุ่มบุคคลหรือมูลนิธิต่าง ๆ ที่มีใบอนุญาตจัดตั้ง และสังกัดอยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับที่สูงขึ้น มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น โรงเรียนเอกชนยังมีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาและการลงทุนทางการศึกษา (สมชาติ ธรรม โภคิน และศศิธรดา แพ่งไทย, 2562)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนยังขาดระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนในการบริหาร และวางแผนอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีครูและบุคลากรในจำนวนจำกัด ทำให้เกิดการขาดแคลนครู และการหมุนเวียนบุคลากรภายในโรงเรียน (ธนบดี เพ็ชรน้อย และคณะ, 2566) อีกทั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เกิดการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ส่งผลให้โรงเรียนต้องปิดกิจการชั่วคราว ครูไม่สามารถทำงานได้ และโรงเรียนต้องงดจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง (ศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567) ส่งผลให้ภาระของครูเพิ่มขึ้น ทั้งจากปริมาณงานและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอน เกิดความกดดันจนทำให้ครูบางส่วนต้องลาออก หากขาดครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา โรงเรียนก็ไม่สามารถดำเนินการได้ อีกทั้งปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเทียบกับโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเรื่องการลาออกไปสอบบรรจุและการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นที่ไม่ชัดเจนและไม่แน่นอน (เจียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2565) ด้วยเหตุนี้การลาออกของครูโรงเรียนเอกชนจึงมีจำนวนมากขึ้น เพราะจากครูที่มีประสบการณ์และความสามารถนั้น มีความต้องการความก้าวหน้าของอาชีพและความมั่นคงของชีวิต ซึ่งสวัสดิการของครูเอกชนไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ (พัฒนฉัตร ปราบหงส์, 2562) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ และเกิดความรู้สึกอยากทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (ณัฐรดา คณารักษ์ และคณะ, 2567) การธำรงรักษาบุคลากร (Retention) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการรักษาบุคลากรให้ได้นานที่สุด โดยอาศัยการสร้าง ความพึงพอใจ (Satisfaction) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (Environment) เพื่อนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) อีกทั้ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีเป้าหมายการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและลดความเบื่อหน่าย (จิรวรรณ แก้วนิลดา, 2567) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดนโยบายด้านการธำรงรักษาบุคลากร เพราะการลาออกของบุคลากรส่งผลเสียทั้งต่อองค์กรและนักเรียน ในระบบการศึกษา ครูและบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การรักษาบุคลากรให้อยู่ในโรงเรียนเอกชนให้นานที่สุดจึงมีความสำคัญ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลและการเรียนรู้ของนักเรียน (จินตนา พรายชมภู และธดา สิทธิธาดา, 2567) อีกทั้ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ทำให้พวกเขา รู้สึกได้รับการดูแล และมีเส้นทางที่เติบโตในสายงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์กร ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี เพื่อพัฒนางานบุคลากร และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำรงรักษาครูด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบแนวคิดความผูกพันของ Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979) ด้านการดำรงรักษาและความผูกพันต่อองค์กรได้จากการสังเคราะห์บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างชาติ

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ทั้งหมด 38 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 4,248 คน ผู้วิจัยนำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากรจากหนังสือวารสาร เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 นำแนวคิดที่รวบรวมได้มาสร้างเครื่องมือ เป็นมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert scale (Likert, R., 1961) แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 3 การประเมินปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 4 การประเมินปัจจัยด้านการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.3 ดำเนินการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่าระหว่าง 0.50-1.00 และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด 50 ข้อ มีค่า .966 ถือว่า ข้อคำถามมีความเชื่อมั่น Cronbach, L. J. (1990)

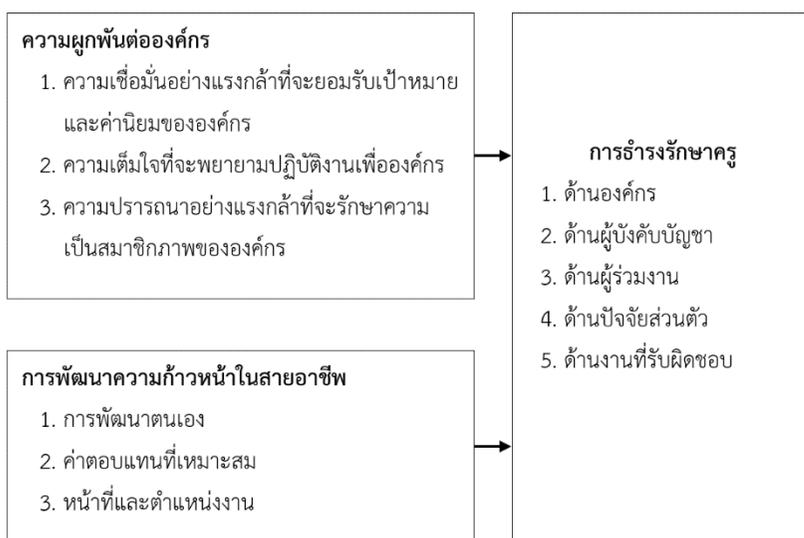
2.5 ดำเนินการเตรียมเอกสารขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อขอรับการพิจารณาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และหนังสือให้ความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย จากมหาวิทยาลัยบูรพาได้รับรหัสโครงการวิจัย G-HU180/2567

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือให้ความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อประสานงานกับผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี

3.2 ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนต่าง ๆ ในจังหวัดชลบุรี โดยแจกเอกสารแนบลิงก์ Google Forms และ QR Code สำหรับการตอบแบบสอบถาม พร้อมกำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถาม 15 วันหลังได้รับอนุญาต ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และดำเนินการจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการอำนวยการรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการอำนวยการรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.45	0.56	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.49	0.59	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.28	0.69	มาก	3
รวม	4.41	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการอำนวยการรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความ

เต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
การพัฒนาตนเอง	4.42	0.62	มาก	1
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.05	0.84	มาก	3
หน้าที่และตำแหน่งงาน	4.17	0.78	มาก	2
รวม	4.22	0.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) หน้าที่และตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.78) และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

การดำรงรักษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านองค์กร	4.16	0.78	มาก	4
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.15	0.77	มาก	5
ด้านผู้ร่วมงาน	4.26	0.69	มาก	3
ด้านปัจจัยส่วนตัว	4.27	0.63	มาก	2
ด้านงานที่รับผิดชอบ	4.30	0.60	มาก	1
รวม	4.23	0.62	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} =$

4.30, S.D. = 0.60) ด้านปัจจัยส่วนตัว ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) ด้านผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) ด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) และด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการธำรงรักษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (X_1)	1	.812**	.786**	.662**	.647**	.705**	.760**
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (X_2)		1	.832**	.688**	.629**	.700**	.771**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (X_3)			1	.677**	.679**	.730**	.792**
การพัฒนาตนเอง (X_4)				1	.698**	.733**	.727**
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (X_5)					1	.891**	.820**
หน้าที่และตำแหน่งงาน (X_6)						1	.883**
การธำรงรักษา (Y)							1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าตั้งแต่ 0.883-0.727

4. ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SE_B</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
ค่าคงที่ (Constant)	0.319	0.154		2.068	0.039*
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (X_1)	0.294	0.06	0.265	4.878	.000**
ความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (X_2)	0.238	0.064	0.226	3.738	.000**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (X_3)	0.359	0.052	0.396	6.923	.000**

$R = .830$, $R^2 = .690$, $R^2_{adj} = .687$, $SE_{est} = .34888$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
สมการถดถอย	94.425	3	31.475	258.598	.000**
ความคลาดเคลื่อน	42.478	349	0.122		
	136.903	352			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรสามารถพยากรณ์การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมเมื่อนำเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 0.319 + 0.359(X_3) + 0.294(X_1) + 0.238(X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = 0.396(X_3) + 0.265(X_1) + 0.226(X_2)$$

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SE_B</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
ค่าคงที่ (Constant)	0.947	0.109		8.703	0.039*
การพัฒนาตนเอง (X_4)	0.160	0.036	0.159	4.439	.000**
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (X_5)	0.096	0.04	0.129	2.395	0.017*
หน้าที่และตำแหน่งงาน (X_6)	0.523	0.045	0.651	11.508	.000**

$R = .892, R^2 = .796, R^2_{adj} = .795, SE_{est} = .28264$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
สมการถดถอย	109.023	3	36.341	454.907	.000**
ความคลาดเคลื่อน	27.88	349	0.08		
	136.903	352			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 ความแปรปรวนในการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรสามารถพยากรณ์การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมเมื่อนำเขียนเป็นสมการพยากรณ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 0.947 + 0.523(X_6) + 0.160(X_4) + 0.096(X_5)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = 0.651(X_6) + 0.159(X_4) + 0.129(X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้ เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถอุทิศตนให้กับองค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี ปุริเส และคณะ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพัน ความจงรักภักดี ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองอยู่อย่าง

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะองค์กรมีระบบวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมอบรมและสัมมนาพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็ม สอดคล้องกับการศึกษาของระชา เมืองสุวรรณ (2566) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และองค์กรให้ผลตอบแทนสูงเพียงพอต่อการหาเลี้ยงชีพ

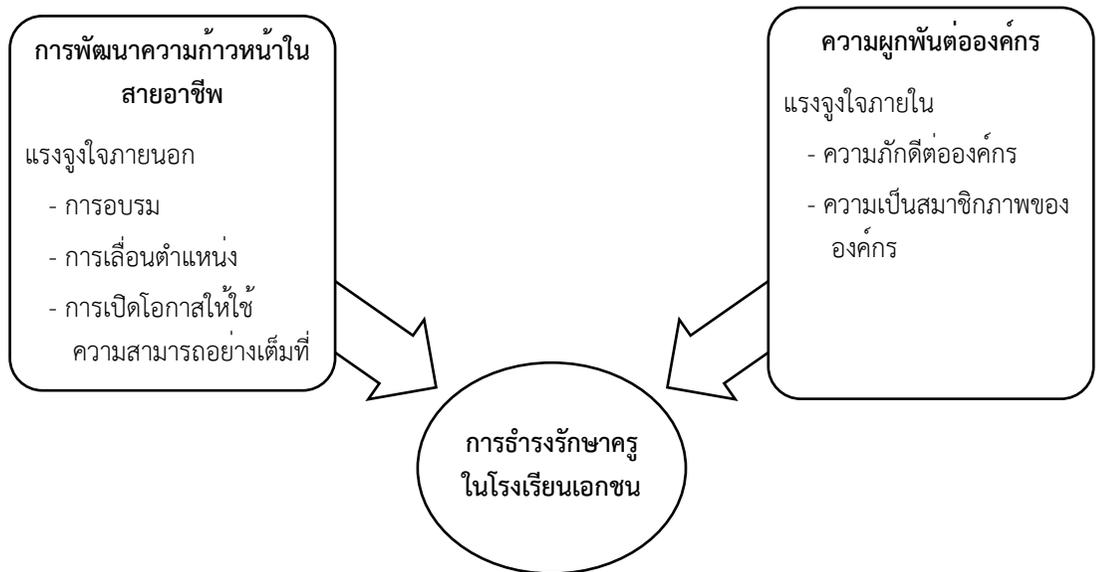
3. การดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น่าพึงพอใจ อีกทั้งมีนโยบายการบริการค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และบุคลากรมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวมากเกินไป สอดคล้องกับการศึกษาของธีรณัย แซ่โง้ว (2562) ศึกษา แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ พบว่า การดำรงรักษาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ครูสามารถควบคุมและจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดำรงรักษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพลิชฐ์ ศรีพชรภาส (2560) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฯ ผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ ผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพศหญิงและชายมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบกับอายุ 30-39 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ และคณะ (2568) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอแนะองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

การธำรงรักษาครูในโรงเรียนเอกชนไม่สามารถพิจารณาเพียงปัจจัยด้านใดด้านหนึ่ง ต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันลักษณะนี้เป็นองค์ประกอบหลักที่สร้างแรงจูงใจภายใน และทำให้ครูมีความรักดีต่อองค์กร พร้อมจะอยู่และเติบโตไปกับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ เช่น การอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ครูที่มองเห็นอนาคตในวิชาชีพของตนเองจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา และพร้อมอยู่ในองค์กรระยะยาว การส่งเสริมความก้าวหน้าเช่นนี้จึงเป็นอีกกลไกสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในระบบการศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การอบรมและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ควรปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการรักษาบุคลากร เช่น การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม การดูแลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และควรพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของครูต่อองค์กรอย่างเป็นระบบด้วยการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินตนเองในการพัฒนาอาชีพ เพื่อพิจารณาความพร้อมและศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งนี้ช่วยให้ครูสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเข้าใจบทบาทของตนในความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งรวมถึงการมีความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร และการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและเสริมสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ เพื่อการเติบโตในหน้าที่การงาน และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จินตนา พรายชมภู และธดา สิทธิธาดา. (2567). ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประเภท มนตรี 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 740–753.

จิรวรรณ แก้วนิลดา, ธนसार เดชชนะ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 133–142.

ณัฐรดา คณารักษ์, นเรศ ชันชะรี และชวนคิด มะเสนะ. (2567). รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน. *วารสารราชพฤกษ์*, 22(1), 50–64.

- ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, สุรพร สิมะกุลธร, เจริญ ศรีศศลักษณ์ และชวติ โกศล. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 12(1), 58–67.
- ธนบดี เพ็ชรน้อย, ทรงยศ แก้วมงคล และสมนึก การีเวท. (2566). การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารศิลปการจัดการ*, 7(2), 845–866.
- ธีรณัย แซ่โง้ว. (2562). *แนวทางการดำรงรักษาครูของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจียรขวัญัญ ทรัพย์ธมน์ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(3), 330–344.
- พลิชฐ์ ศรีพรภาส. (2560). *ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง*. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนฉัตร ปราบหงส์. (2562). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปรียาโชติ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 1–12.
- มลฤดี ปุริเส, สุมิตรา ยาประดิษฐ์, พิระฉัตร คชลี, จันจิรา เผือกแสงทิพย์ และวิจิตรา พนมทิพย์ทศพล. (2565). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 270–285.
- ระชา เมืองสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 125–137.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2567). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ระหว่างสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(1), 267–298.

สมชาติ ธรรมโกคิน และศศิธรดา แผงไทย. (2562). กลยุทธ์การสร้างแบรนด์โรงเรียนเอกชนสู่โรงเรียนยอดนิยม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 6(8), 4119–4132.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). London : UCL Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York : McGraw-Hill.

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.