

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE TEACHERS AFFECTING
SCHOOL EFFECTIVENESS IN NAKHON PATHOM PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

¹พิมศิริ ประวิงวงศ์ Pimsiri Prawingwong

²อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

³ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author, Email: anchaleelo2559@gmail.com

Received January 25, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ตามลำดับ



2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ด้านการรับรู้ (X3) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (X1) และด้านความรู้สึกรัก (X2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 72.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $tot = 0.80 + 0.33 (X3) + 0.23 (X1) + 0.24 (X2)$

คำสำคัญ : ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู; ประสิทธิภาพของโรงเรียน; ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) study the level of organizational loyalty of the teachers; 2) study the level of the school effectiveness; and 3) analyze the organizational loyalty of the teacher affecting the school effectiveness. The sample was 310 administrators and teachers under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follows:

1. Overall and specific aspects of quality organizational loyalty of the teachers were at a high level. When considering each aspect, the aspects were affective aspect, behavioral aspect and cognitive aspect, respectively.

2. Overall and specific aspects of the school effectiveness were at a high level. The aspects were problem-solving ability, ability to change and develop schools, ability to develop positive attitudes, ability to produce high-achieving students, respectively.

3. The organizational loyalty of the teachers in the aspects for cognitive aspect (X₃), behavioral aspect (X₁) and affective aspect (X₂), together predicted the school effectiveness (Y_{tot}) at the percentage of 72.10 with statistical significance level of .05.

The regression analysis equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.80 + 0.33 (X_3) + 0.23 (X_1) + 0.24 (X_2)$

Keywords: organizational loyalty of the teachers; school effectiveness; primary educational

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการเจริญเติบโตเป็นอย่างมากในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก รวมถึงประสิทธิภาพขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจแต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยหลักและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องของความจงรักภักดี ขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (จันทนา เสี่ยงเจริญ , 2554) ที่กล่าวว่า หากองค์กรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรได้สำเร็จจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จโดยที่ไม่มีอุปสรรคในด้านใดมาขวางกั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเหมือนกันตรงที่หน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสร้างความผูกพันที่ดีสำหรับบุคลากรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรควรจะมีเช่นกัน การที่บุคลากรมีความพยายามและความพร้อมที่จะตั้งใจพัฒนากระบวนการการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีและประสบความสำเร็จตามที่ผู้บริหารหรือองค์กรคาดหวังมีการยอมรับและศรัทธาในองค์กรเชื่อมั่นและยึดมั่นในองค์กร ไม่ลาออกจากองค์กร เป็นต้น เป็นผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ อย่างยาวนาน แต่ถ้าหากบุคลากรไม่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ผลงานที่ได้ออกมาก็จะไม่มีคุณภาพเหมือนทำงานเพียงเพื่อแลกกับผลตอบแทนและไม่เกิดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ใช่ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความจงรักภักดีสำหรับบุคลากรต่อองค์กรซึ่งการสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากเพราะว่าในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงอาจมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในองค์กรจนนำไปสู่ความทุ่มเทและความเต็มที่ในการปฏิบัติงานนั้นคือ ภายในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน และรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร องค์กรต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรของตนให้มีความรักและจริงใจต่อองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตนเอง



พร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนี้ ดังนั้น การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนับว่าเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจต่อไป (รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์, 2557) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้เกิดผลกระทบต่องค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ผลในด้านบวก บุคลากรจะต้องกระตือรือร้นและเปลี่ยนแปลงตัวเองในการทำงานตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้และผลในด้านลบ การที่มีการเปลี่ยนนโยบาย สภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ทำให้เกิดความกดดันต่อบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรที่สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก จะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดที่สมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ พฤติกรรมและการแสดงออกของสมาชิกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงพอใจ เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานไม่เต็มที่ หรือการย้ายไปอยู่องค์กรอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ ดังนั้น ความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ นอกจากนั้นความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กรยังเป็นปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับการลาออก หรือการโอน-ย้ายของบุคลากรในองค์กร เพราะสมาชิกที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่สูง มักจะมีความปรารถนาและความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึง เพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ประสิทธิผลเป็นการทำให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ การดำเนินงานให้ได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ (ฮอยและมิสเกล, 2001) ได้กล่าวไว้ 4 มิติ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ (ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ คือ ความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็น

ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและทักษะระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานของครู ดังนั้น ความพึงพอใจ ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชณี ตรีวิสุทธิวงษา, 2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน การได้ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสอดคล้องกับ (วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อการทำงานขององค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอสสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 115 คน ครูจำนวน 1,399 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2564) ซึ่งผู้บริหารและครูในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ส่วนใหญ่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารและครูเนื่องจากการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม รวมไปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนต่างๆ ที่ทำให้ครูและผู้บริหารขาดขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงอยากย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนอื่น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรื่องของการสร้างความรัก ความพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในการบริหารงานบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและลดปัญหาการลาออกของบุคลากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,514 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 115 คน ครูจำนวน 1,399 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจำนวน 310 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & (Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยกระจายตามขนาดของโรงเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 24 คน และครูจำนวน 286 คน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุราชการ ขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ (Likert, 1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551)

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00

ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้เป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.721 ซึ่งแสดงว่าด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและสามารถร่วมกันทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 72.10

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผล ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน จะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ซึ่งทุกด้านนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งทิพา ศรีบรรเทา, 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1.) ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความรักในงาน รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานการณ์ทางการเงิน 2.) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความ



ต้องการดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชณี ตรีสุทธีวงษา 2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น แสดงว่าผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จะต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเพราะประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและด้านคุณภาพของผู้เรียนนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไศภิดา คล้ายหนองสรวง, 2558) ที่วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นั้นมีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งคะแนนเฉลี่ยนั้นเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสอดคล้อง (จตุรภัทร ประทุม, 2559) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (สรียา อยู่เย็น, 2556) ที่วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 นั้น มีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย โดยได้พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 72.10 จากผลการวิจัยดังกล่าวนั้นจะเห็นได้ว่าการที่จะสามารถทำให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในเรื่องของความจงรักภักดีต่อ องค์กรของครู โดยเฉพาะด้านการรับรู้เป็นสมการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอันดับแรก สืบเนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงผู้บังคับบัญชามีการวางแผนและจัดการระบบภายในโรงเรียนเป็นอย่างดีและมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้บริหารจึงทำให้ด้านการรับรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นด้านแรก นอกจากการรับรู้แล้ว ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ว่าจะเป็น การทุ่มเทใช้เวลาส่วนตัวในการทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่และทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงด้าน ความรู้สึกที่เกิดจากความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนเหมือนครอบครัวของ ตัวเอง ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทนา ขวนชอบ, 2560) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมี ความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของบุคลากรกอง บริหารทรัพยากรบุคคล มีทั้งหมด 6 ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาท หน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะ งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัฒนา แสงตะวัน, 2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวม มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านสมรรถนะ ของครูกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ .01 และด้านความคาดหวังของชุมชนกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_4) ปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน (X_5) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .806 มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ .649 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .649 สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนและรายด้านอยู่ในระดับมาก

บทสรุป

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ ในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านการรับรู้ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและสามารถร่วมกันทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ร้อยละ 72.10

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้และเมื่อพิจารณาด้านการรับรู้ พบว่าประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และรองลงมา คือ เมื่อผู้บริหารและครูทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำที่ดีเสมอ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 6 ปี ดังนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในด้านการรับรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับทักษะด้านการรับรู้ โดยเฉพาะทักษะการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้มาช่วยเหลือ และแนะนำครูเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 ในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเมื่อพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และรองลงมา คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรสนับสนุน จัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้ครูมีทักษะ ความรู้ และความชำนาญการในการใช้สื่อและนวัตกรรมในกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้สื่อที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการสอน ผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.3 ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูให้ดียิ่งขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยมีการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง และการให้ขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยการให้ขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1



2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- นันทนา ขวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). *ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนี ตรีสุทธีวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อ องค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รุ่งทิพา ศรีบรรเทา. (2562). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *ทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไศยธิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรียา อยู่เย็น. (2556). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2564). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2564 จาก https://npt2.go.th/wp/?page_id=1700.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2564 จาก <https://sites.google.com/view/plannpt2>.
- สุวิมล ติรกานนท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

