

ความผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
The commitment towards the teaching profession of government teachers in
primary education areas Phichit District 1

เดชา พงษ์ภมร*

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

Pacific Institute of Management Science

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 284 คน โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ระดับความสำคัญจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ของตามวิธีการวัด Rating Scale สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 4.31 รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 4.29 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก 4.28 ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก 4.12

2. เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Abstract

learning organization of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 has issue that should be developed regarding openness to accepting new things and the Knowledge management that affects to a learning organization. This research aims to study and compare the learning organization of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3. The population used in the research has 160 people, includes educational institution administrators of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office, Area 3. The questionnaire were used for the collect data

and value was equal to 0.97. The data were analyzed by using basic statistics including percentage, mean, standard deviation, and test statistics (including t-tests. F-value test).

The research results found that the overall and each aspect of being a learning organization of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level. In order as following: Learning together as a team work, Systematic thinking, Being a well-rounded person, Having a thought planning, and Creating a vision together.

The comparison results of learning organizations of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 were classified by age, educational background, and work experience found that people of different ages had different perceptions of being a well-rounded person. The statistically significant was at the 0.05 level. From the research results, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 should plan and find various methods to develop personnels and educational institutions for becoming learning organizations.

1. บทนำ

สภาพปัจจุบันปัญหาของวิชาชีพครูในประเทศไทย กล่าวได้ว่า ครูคือผู้กำหนดคุณภาพของประชากรในสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ การศึกษา สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีต่างๆ วิชาชีพครูจึงควรจะเป็นที่รวบรวมคนดี คนเก่ง สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตนการดำเนินชีวิต และการนำทางสังคมไปในทางที่เหมาะสม ในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบันนั้น วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่บุคคลทั่วไปดูหมิ่นดูแคลน เป็นวิชาชีพที่ทำงานหนักแต่มีรายได้ต่ำ ผู้ประกอบวิชาชีพครูยากจน ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและมีฐานะดี ไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานของตนศึกษาเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครู ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอาจสรุปได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารงานบุคลากรครูในปัจจุบัน ดูเหมือนว่า จะต้องใช้ความพยายาม และความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างมากเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับครูหลายประการ ดังที่รายงานการวิจัยของอินทรชัย พาณิชกุล (ออนไลน์. 2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูต้องเผชิญมากที่สุดอันดับ หนึ่งคือ ภาระของครูมีมากเกินไป ต้องทำหลายหน้าที่ทั้งงานบริหาร งานเอกสารและงานวิชาการ ทำให้ไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอน สอดคล้องกับการศึกษาของโครงการติดตาม สภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) โดยสถาบันรามจิตติ พบว่าครูมีภาระสอนมากเกินไป 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ว่าหลายคนยังต้องควบสอนทั้งลูกเสือเนตรนารี เน้นแนวและวิชาอื่น ๆ สูงสุดถึง 10 วิชา นอกจากนี้ยังมีงานด้านธุรการการเงิน พัสดุ รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนอีกด้วย เป็นต้น

ด้านความผูกพันในองค์กร อาจมีผลกระทบต่อนักวิชาชีพ เห็นได้จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง

202% จากรายงานผลการวิจัยของ ชีระดา ภิณโญ (2556) ได้ทำวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร การปฏิสัมพันธ์องค์กร ความภาคภูมิใจ และ ความสุขในงาน ตามลำดับ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูต่อวิชาชีพครู เพื่อทราบถึงระดับและการเปรียบเทียบความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 เป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อพัฒนาเป็นความรู้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อวิชาชีพครูและสภาพปัญหาของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้านตามแนวคิดของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Potter, 1977) จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2. ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน 949 คน (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ข้อมูลวันที่ 10 พฤศจิกายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จำนวน 284 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp. 886-887) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

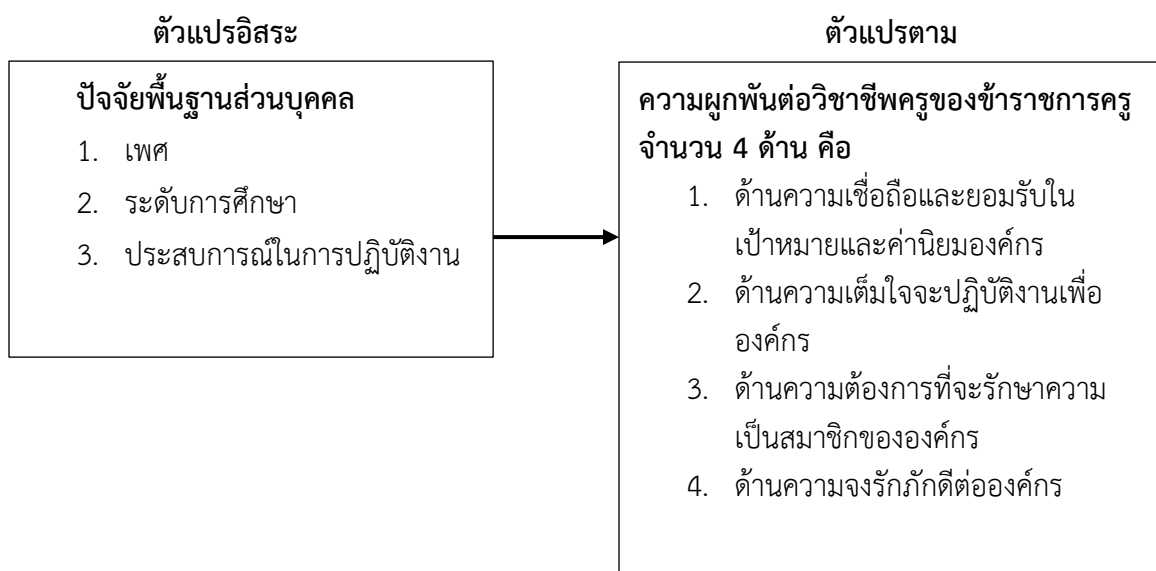
ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – เดือนกรกฎาคม 2565

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในวิชาชีพครูแตกต่างกัน

4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Potter, 1977) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภาพประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 เป็นเพศชาย 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 1-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับศึกษาน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ $(\bar{X} = 4.56)$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด $(\bar{X} = 4.31)$ รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก $(\bar{X} = 4.29)$ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ

องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ สามารถวิเคราะห์รายด้านดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร สภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ด้านท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความชำนาญในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) ด้านท่านภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเมื่องานนั้นสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.40$)

2.2 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเอื้อต่อการสร้างความร่วมมือกับครู ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุน และชื่นชมผลงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) ด้านลักษณะงานท่านมีขอบเขตและรายละเอียดในการปฏิบัติชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ด้านท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดและตรงงานที่ชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$)

2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา คือ ด้านงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ด้านท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบด้านการงานเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ด้านท่านพอใจกับนโยบายการบริหารของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันและเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติก้าวหน้าสูงขึ้นเรื่อย ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)

2.4 สภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับสวัสดิการอื่นๆ จากการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสมเป็นธรรม ส่งผลต่อความ

ผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) ด้านท่านรู้สึกพอใจกับอาชีพของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ด้านการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่านทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) ด้านท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) และน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรพบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่าง

ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดและตรงงานที่ชอบและข้อที่ 5 งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 6 ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความจงรักภักดี ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 2 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถและข้อที่ 4 ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และข้อ 5 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่าข้อ 3 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการ

เปรียบเทียบรายคู่ ความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 สามารถสรุปประเด็นได้ต่อไปนี้

1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพครู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงานหรือวันหยุด เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะให้หน่วยงานมีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ศรีเมฆ (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่าครูในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

1.2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าข้าราชการครูมีความผูกพันต่อความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ งานที่ครูปฏิบัติ เป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติร่วมกันกับองค์กร สมาชิกขององค์กรมีความยินดีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าความสัมพันธ์ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติละความเจริญเติบโตในอาชีพของตนเอง ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

1.3 ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนรัฐบาลมีความผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้าราชการครูในองค์กรเป็นอย่างมาก มีความเชื่อถือในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

2.เปรียบเทียบความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า

ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อรทัย ปานคำ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ระยะเวลาการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พัทรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า อายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ วรณิดา สาริคำ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยา เขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมสอดคล้องกับ ชาญวุฒิ บุญชม บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งตรงกับ จากงานวิจัยของจารุณีวงศ์ คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน ในภาพรวมสอดคล้องกับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับฐิติมา พุ่มประเสริฐ (2556 : 68) ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีส่วนในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเพราะสถานศึกษาได้นำระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งของข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นเป็นเวลานาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันบุคลากรที่มีอายุน้อยย่อมมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายโรงเรียน ทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง สภาพความผูกพันต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 มีข้อเสนอแนะที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่หวังผลตอบแทนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเข้มแข็ง และมีความเจริญเติบโต ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรเล็งเห็นความสำคัญในด้านนี้ โดยอาจจะมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เป็นต้น

2. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรน้อยที่สุด อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานหรือในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย อาจส่งผลให้บุคลากรขาดเชื่อถือกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนในประเด็น

ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตและก้าวหน้า อาจจะจัดเป็นเวทีสัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ และเป็นการสร้างความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายในการบริหารองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาสภาพความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพครูของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในเขตพื้นที่การศึกษานอกระบบกับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการผูกพันในวิชาชีพครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ เวชทรัพย์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญญา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรลักษณ์ บัวระบัดทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายอาคเนย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. งานวิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อนันต์ อารยนันต์. (2527). ความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานของข้าราชการครู, ศึกษานิพนธ์ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร, ปริญญานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- กันยารัตน์ แก้ววิเชียร. (2522). เจตคติของครูต่ออาชีพครู. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ฉบับที่ 1 เสนอในการประชุมทางวิชาการ ระหว่าง 15-19 ตุลาคม 2522. กรุงเทพฯ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ดุสิต น้ำฝน. (2529). การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นต่อวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร. ปรินซ์พริ้นท์พริ้นท์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นภาพิณ โหมาศริน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในองค์กร. กรุงเทพมหานคร. ปรินซ์พริ้นท์พริ้นท์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล นครปฐม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พชรภมร พูลลาย (2563) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560) รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- วรรณวนิช ดวงมร (2562) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน), หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรัญ ปานคำ (2562) การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกพะเยา.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรี ปัญญาเลิศศรีธธา. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา**
- ภัสริษา คล้ายสมาน. (2551). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Modern Leaders (Weekend Program) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.มลิวัลย์ นันท์ (2548)**
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณีบริษัท อติเทพ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**
- Maslow, Abraham H. (1964). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row, pp. 121-122
- Mowday R., Porter L. and Steers R. 1982. Employeeorganization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, **Academic Press, New York, NY.**
- Mowday,R. Steers R.M. & Porter, L. (1982). Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. **New York : Academy Prees**, p. 27.
- Mowday ,Richard T., Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1982,June).
“EmployeeOrganization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover,” **Psychology Review**. 9(35) : p.34-41.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc., p.46.
- Salancik, G. R. (1983). **Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife. In Psychological Foundations of Organizational Behavior (2nd ed)** (pp.202) Edited by Barry M.Staw. n.p.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. **Academy of Management Journal**, 14, pp. 149 – 226
- Sheldon, M.E. (1971). **Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization**. Administrative Science Quarterly. 16(2), p.143.
- Angle, H. and Perry, J. (1981) **An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness**. Administrative Science Quarterly, 26, 1-14.
- Baron, R.A. & Greenberg,J. (1990). **Behavior in Organization**. 3 rd ed. Boston : Allyn&Bacon. p.195
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. New York: Elsevier Scientific.
- Buchanan, Bruce. (1974). **Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in work Organization**. Administrative Science Quarterly,